3 1761 11649160 6


Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

https://archive.org/details/31761116491606

Government Publications 121

Government of Canada / Gouvernement du Canada

CA1
TB
-E52

ANNUAL REPORT TO PARLIAMENT



Employment Equity in the Federal Public Service

2002–03



Canada

ANNUAL REPORT TO PARLIAMENT

Employment Equity in the Federal Public Service 2002–03

LIBRARY
MAR 26 2004
University of Toronto

Also available in alternative formats

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2004

Catalogue No. BT1-9/2003
ISBN 0-662-67867-2

This document is also available in Adobe Acrobat format
on the World Wide Web at the following address:
http://www.tbs-sct.gc.ca/



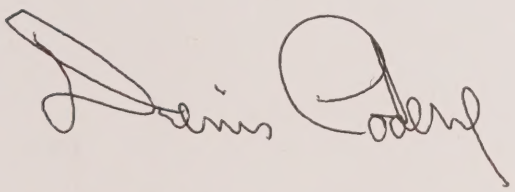
President's Message

Since the first annual report on employment equity was tabled in Parliament ten years ago, the face of the Public Service of Canada has changed a great deal. Today's public service is a far better reflection of the diversity of the people who make up this country.

While there has been real progress, especially for women, Aboriginal people and persons with disabilities, there is still much to be done to recruit more members of visible minorities into our ranks. If the public service, as a national institution, is to truly reflect the diversity of Canada where everyone has the opportunity to contribute fully to improving our society, we must focus our efforts to achieve the objectives we have set out in our action plan — *Embracing Change.*

It is by drawing on the talents, experiences and points of view of an increasingly diverse workforce that the public service will be able to provide better quality programs and services that more effectively address the needs of all Canadians.

This report reaffirms our commitment to employment equity. Our action plan is a tangible measure of our desire to include everyone. It is also an opportunity to identify some of the challenges we face and how we will meet them, while highlighting our achievements within the public service as we strive to become a more representative and inclusive institution.



The Honourable Denis Coderre
President of the Queen's Privy Council for Canada

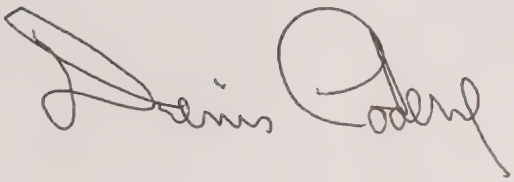
2004

Speaker of the Senate

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 2002–03 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,



The Honourable Denis Coderre
President of the Queen's Privy Council for Canada

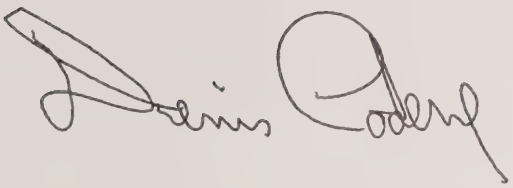
2004

Speaker of the House of Commons

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 2002–03 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,



The Honourable Denis Coderre
President of the Queen's Privy Council for Canada

2004

Table of Contents

President's Message i

Speaker of the Senate iii

Speaker of the House of Commons v

Introduction 1

What's in the Report? 3

Chapter 1
Adding it all up: What the Numbers Show 5

- 2002–03 Statistical Highlights 5
- Overall Representation 12
- Gender 13
- Employment Type 14
- Age 17
- Departments and Agencies 19
- Geographic Location 21
- Salary 22
- Hirings 23
- Promotions 24
- Separations 25
- Technical Notes 26
- Federal Public Service 26
- Report Coverage 26
- Terminology 28
- Tables 30

Chapter 2
Embracing Change:
Promise and the Potential for Progress 51

I. Setting the Benchmarks 52

II. Helping Achieve the Benchmarks 53

III. Changing Corporate Culture 54

IV. Providing for Implementation and Accountability 55

V. External Advice and Independent Review 56

VI. Providing for Incremental Financial Resources 56

Embracing Change Through Leadership 58

Chapter 3
Factors Critical to Success in Building a Representative
Public Service 60

Accountability 61

Cultural Change 62

Integration of Employment Equity into Business Practices 64

Partnership 65

Employment Equity Committees 65

Recognizing Strong Contributions 71

Other Awards 72

Employment Equity Policy Review 73

Assessing Inclusiveness — the 2002 Public Service
Employee Survey 74

Audits by the Canadian Human Rights Commission 75

Modernization of Human Resources Management 76

Review of the *Employment Equity Act* 77

Conclusion:
A Look Ahead to 2003–04 78

Introduction

Ten years have passed since the first annual report on employment equity in the federal Public Service was submitted to Parliament. The ensuing decade has seen considerable progress in the representation and participation of the four groups designated under the *Employment Equity Act*: women, Aboriginal peoples, persons in a visible minority group and persons with disabilities. This progress can be seen in all areas and at every level of the federal Public Service. This year was no exception.

The 2002–03 fiscal year also marks a renewed commitment to the principles of employment equity and the goal of making the Public Service of Canada a truly representative and inclusive national institution. The commitment to these goals was reiterated in the 2002 Speech from the Throne. Acknowledging that Canadians want their government to be open, accountable and responsive to their diverse and changing needs, the Speech from the Throne signalled that the government would introduce "long-awaited reforms for the Public Service to ensure that it can attract the diverse talent it needs to continue to serve Canadians well."

The Clerk of the Privy Council and Secretary to the Cabinet reinforced this direction. "The innovation agenda requires creative, innovative ideas to achieve excellence in policies and services," he said. "One avenue for achieving this excellence," he added, "is to promote a greater diversity of backgrounds, linguistic and ethnic heritage among our employees. We must, therefore, strive to be representative of the Canadian population." The Clerk further established diversity and the Embracing Change Initiative as one of the strategic priorities for the Public Service in the 2002–03 fiscal year, a move that was repeated for 2003–04.

This report on employment equity in the federal Public Service confirms that the Public Service of Canada is bringing about the changes needed to build a representative workforce with the capacity to provide excellent service to a diverse Canadian population. Some may question the pace of change. Few can question that it is occurring, however. Over the past year, the federal Public Service has been identifying and responding to new challenges and increasing efforts to attain its representation goals and create a more inclusive culture. Neither the commitment nor the effort has waned. Increasingly, in departments and agencies across the federal Public Service, employment equity is being viewed not only as a standard to achieve but as a standard to emulate.

The 2002–03 fiscal year was also about increasing momentum, about building on the significant improvements of the past decade in the representation and participation of the four employment equity designated groups. While there can be no doubt that progress is being made, it is not enough. Over the past year, it also became clear that much more must be done if Canada's diversity is to be fully reflected at every level and in all departments and agencies of the Public Service.

In 2002–03, the Public Service strengthened its commitment to employment equity by

- fostering government-wide commitment — at the highest levels — to the goals of representativeness and inclusion;
- responding to challenges — identifying and addressing horizontal challenges to the achievement of full employment equity, such as scepticism, backlash and misunderstanding the goals or obligations; and
- achieving results — recording concrete gains in implementing employment equity and in meeting identified targets and challenges.

On June 3, 2002, the *Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service* took effect — strong evidence of the commitment and action to support inclusion by design and the full participation of persons with disabilities in the Public Service, whether as candidates for employment or as employees.

Over the past year, the Public Service of Canada continued to implement the Embracing Change Action Plan. In response to the findings and recommendations in the *Embracing Change: Stocktaking Exercise Report*, the Public Service moved to increase the accountability of hiring managers and equip them with the tools and resources necessary to ensure progress on Embracing Change.

The Government of Canada responded positively to recommendations put forward by the House of Commons Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities, which reviewed the *Employment Equity Act*. In its report entitled *Promoting Equality in the Federal Jurisdiction: Review of the* Employment Equity Act, tabled in Parliament on June 14, 2002, the Committee recognized the continuing need for employment equity legislation. It further recommended a strengthening of accountability mechanisms, raising awareness of the benefits of employment equity, and the provision of support to employers and employees in the creation and maintenance of a diverse workforce.

The introduction of Bill C-25, the *Public Service Modernization Act* (PSMA), in the past fiscal year was a major confirmation of the Government of Canada's intent, as stated in the 2001 Speech from the Throne, to make the reforms necessary to "ensure that the Public Service is innovative, dynamic and reflective of the diversity of the country [and] able to attract and develop the talent needed to serve Canadians in the 21st century."

While Bill C-25 is distinct and separate from the *Employment Equity Act*, it does address employment equity in the federal Public Service. In so doing, it acknowledges that modernization entails more than simply streamlining processes such as recruitment, staffing, career mobility and accountability. Building on this, the culture of modernization must recognize that Canada continues to gain from a public service that is representative of the country's diversity. It must be a means of addressing the future needs of the Public Service and transforming this institution into an exemplary workplace in which designated group members are afforded opportunities to fully participate at all levels and in recognition of their skills and qualifications as well as the concept of merit.

The commitment, response to challenges, and tangible results all made employment equity and diversity goals less elusive and they will continue to guide efforts in the years ahead.

What's in the Report?

As required under the *Employment Equity Act* (1995), **Chapter One** provides a statistical portrait of employment equity for the April 1, 2002, to March 31, 2003, reporting period. In addition to highlighting improvements in representation, hiring, promotion and retention of people in the employment equity designated groups, Chapter One also provides an overview of historical data going back to 1992–93, the year the first annual report on employment equity was tabled in Parliament. This information not only helps track our progress but it also clearly illustrates the gains made over the past decade. For ease of reference and tracking, the tabular information in this chapter has been presented in a consistent manner over the years.

Chapter Two focusses on the Embracing Change Action Plan, which was endorsed by the Government of Canada in 2000 to address the persistent under-representation and to improve the participation of visible minorities in the federal Public Service. Specifically, this chapter examines the response to recommendations and suggestions put forward in the

mid-term *Embracing Change: Stocktaking Exercise Report.* The Report found widespread commitment — at the highest levels of the federal Public Service — to the principles and goals set out in the Action Plan. That commitment is evident in the scores of initiatives and actions undertaken in support of Embracing Change in the past year. Despite pockets of success, however, progress against the benchmarks is not yet system-wide, and the Public Service as a whole is far from meeting the quantitative goals established in the Action Plan.

Chapter Three examines the factors that have contributed to concrete successes during 2002–03: accountability, cultural change, integration of employment equity into business practices, and partnership. This year, there has been a marked increase in the use of accountability mechanisms, such as performance agreements that include progress against employment equity goals, and a general willingness to embrace cultural change. Departments and agencies continued updating their human resources strategies and integrating employment equity into day-to-day business practices. As well, many partnerships between departments and agencies and private sector organizations were strengthened. This resulted in the exchange of ideas and expertise and sharing of successful practices, which helped the Public Service determine the most effective ways to become more representative and inclusive.

Finally, as in previous years, the report concludes with a look ahead to 2003–04 because it is just as important to know where we are going as it is to know where we are and how we got there.

Chapter 1
Adding it all up: What the Numbers Show

The statistical evidence confirms that the situation for members of the designated groups improved in 2002–03, as it has since the first report on employment equity was released a decade ago. Overall representation of all four groups increased. Recruitment for three of the designated groups — women, Aboriginal peoples and persons in a visible minority group — exceeded their overall workforce availability (see the Technical Notes at the end of this chapter). There was also continuing progress in the promotion of members of all four designated groups within the federal Public Service.

A key occurrence in 2002–03 was the release of 2001 Census data by Statistics Canada. These statistics clearly illustrate the increasing diversity of Canada's population. For example, Census figures show that visible minorities and Aboriginal peoples now make up 13.4 per cent and 3.3 per cent of the Canadian population respectively, compared with 11.2 per cent and 2.6 per cent following the 1996 Census. Similar increases in workforce availability estimates are anticipated.

2002–03 Statistical Highlights

Women

- Women now make up 52.8 per cent of all federal public service employees, up marginally from 52.5 per cent the year before but more than five percentage points higher than a decade ago.
- The number of women in indeterminate positions increased from 51.2 per cent to 51.9 per cent over the past fiscal year, continuing a decade-long pattern of increases.
- Women made up 59.3 per cent of term employees, down slightly from the previous year.
- Slightly more than one-third (34.3 per cent) of seasonal employees were women.
- The percentage of women who are also members of another designated group (for example, visible minority women) has increased steadily since 1999–2000 and now stands at 17.4 per cent.
- Representation of women in the Executive category increased to 33.8 per cent, up from 32.0 per cent the year before and 30.0 per cent two years ago. A decade ago, women comprised 17.6 per cent of executives.
- Representation of women in the Scientific and Professional category rose from 38.9 per cent to 40.3 per cent. A decade ago, women made up 28.3 per cent of this category.

Women (cont'd)

- As has been the case in previous years, more than half of all hires (55.9 per cent) and indeterminate employees among new hires (51.9 per cent) were women in 2002–03.
- Over half of all persons hired into the Scientific and Professional category (51.7 per cent) were women, an increase of 2.7 percentage points from last year. Although it remains the major point of entry, the proportion of women (4 in 10) entering the federal Public Service through the Administrative Support category continues to show slight declines.
- Women received approximately 6 out of 10 promotions, a level reached several years ago.
- Of the large departments and agencies, the Royal Canadian Mounted Police (civilian staff) continued to employ the highest proportion of women (77.3 per cent).
- Just over 4 in 10 women (44.0 per cent) in the federal Public Service work in the National Capital Region, while a little more than one-third of all public service employees working outside of Canada are women.
- Over half (53.7 per cent) of separations from the federal Public Service were women, a total of 6,197 employees. Of these, 6 in 10 were term employees.

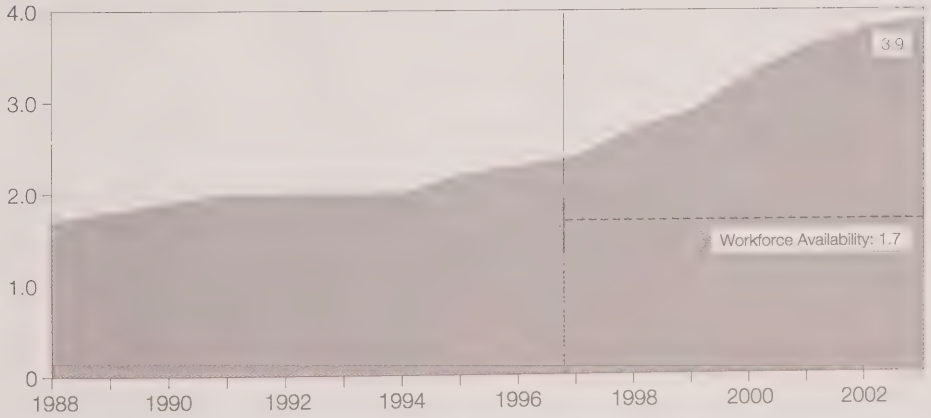
Figure 1
Representation of Women, 1988 to 2003 (%)



Aboriginal Peoples

- Aboriginal peoples accounted for 3.9 per cent of the federal public service workforce in 2002–03, up marginally from 3.8 per cent the year before.
- The hiring of Aboriginal peoples held steady at 4.5 per cent of all new hires into the federal Public Service.
- New Aboriginal employees continued to enter the federal Public Service primarily through the Administrative Support (33.4 per cent) or the Administration and Foreign Service categories (27.7 per cent), both decreases from the previous year.
- The highest proportion of Aboriginal employees is in the Administration and Foreign Service category (41.9 per cent), followed by Administrative Support (25.1 per cent).
- The hiring of Aboriginal peoples as indeterminate employees continued to show improvement; it is now at 38.5 per cent, compared to 34.0 per cent the year before and 24.3 per cent two years ago.
- Most Aboriginal employees (7 in 10) work outside the National Capital Region; this is unchanged from previous years.
- There was no change in the proportion of promotions received by Aboriginal employees (4.1 per cent).
- Over half (58.6 per cent) of the promotions of Aboriginal employees occurred in or to the Administration and Foreign Service category, an increase of 7.4 percentage points from a year ago.
- Almost 40 per cent of the 572 Aboriginal peoples who left the federal Public Service in 2002–03 were indeterminate employees, a slight increase from a year ago.
- The largest number of Aboriginal employees (1,144) worked at Indian and Northern Affairs Canada (INAC), 17.8 per cent of the entire Aboriginal population in the federal Public Service. This proportion is down slightly compared to last year when INAC employed 18.7 per cent of Aboriginal employees.

Figure 2
Representation of Aboriginal Peoples, 1988 to 2003 (%)



Persons with Disabilities

- The representation of persons with disabilities in the federal Public Service was 5.6 per cent, up from 5.3 per cent a year ago and 5.1 per cent two years ago.
- There was a slight increase in the percentage of indeterminate employees who are persons with disabilities, now at 5.9 per cent.
- Almost 30 per cent of persons with disabilities entering the Public Service were hired as indeterminate employees, compared to approximately 27 per cent last year and 21 per cent a year earlier.
- The Administrative Support (40.2 per cent) and Administration and Foreign Service categories (34.8 per cent) continue to be principal points of entry for persons with disabilities.
- Employees with disabilities received 4.9 per cent of all promotions, approximately the same as the last two years.
- Close to 60 per cent of persons with disabilities separating from the federal Public Service were indeterminate employees, roughly the same level as last year.
- Of the large departments, Veterans Affairs Canada employed the highest proportion of individuals with disabilities, 8.8 per cent, surpassing Human Resources Development Canada (HRDC), which remained at 7.9 per cent.

Figure 3
Representation of Persons with Disabilities, 1988 to 2003 (%)



Persons in a Visible Minority Group

- Persons in a visible minority group represent 7.4 per cent of the federal public service workforce, compared to 6.8 per cent a year ago.
- There was a slight increase in the proportion of persons in a visible minority group who were indeterminate employees, now at 83.8 per cent.
- Similar to 2001–02, the highest proportion of persons in a visible minority group was in the Administration and Foreign Service category (41.1 per cent) and in the Administrative Support category (22.7 per cent), the latter just slightly higher than the Scientific and Professional category (21.8 per cent). Some 60 per cent of visible minorities in the Scientific and Professional category were employed in the Economics, Sociology and Statistics; Engineering and Land Survey; Scientific Research; and Law categories.
- Just under 45 per cent of all employees in a visible minority group work in the National Capital Region, up slightly from last year. Except for Aboriginal peoples, this is roughly the same as for the other designated groups.
- Of all new hires, 9.5 per cent were persons in a visible minority group, down from 10.0 per cent the year before.
- Of all new indeterminate hires, 11.2 per cent were members of a visible minority group, down from 12.3 per cent a year earlier.
- Visible minority employees entered the Public Service primarily through the Administration and Foreign Service category (35.5 per cent), the Administrative Support category (30.0 per cent), and the Scientific and Professional category (19.5 per cent).
- Employees in a visible minority group received 9.4 per cent of all promotions, up from 7.7 per cent last year.
- Persons in a visible minority group accounted for 5.2 per cent of separations by indeterminate employees, down slightly from the year before, and 7.7 per cent of term separations, up from 2001–02.
- Two-thirds (67.1 per cent) of visible minority employees separating from the Pubic Service were term employees, an increase of 2.8 percentage points from a year ago.
- Among large departments and agencies, Citizenship and Immigration Canada (14 per cent, up from 13.6 per cent) and Health Canada (12 per cent, up from 11.4 per cent) again employed the highest proportions of persons in a visible minority group. The Immigration and Refugee Board had the highest percentage (21.9 per cent) among all departments with 100 or more employees.
- The number of visible minority employees in the Executive category increased to 177 (4.2 per cent) from 148 (3.8 per cent) a year ago.

Figure 4
Representation of Persons in a Visible Minority group, 1988 to 2003 (%)



Figure 5
Hiring and Promotion of Women, 1988 and 1996 to 2003 (%)

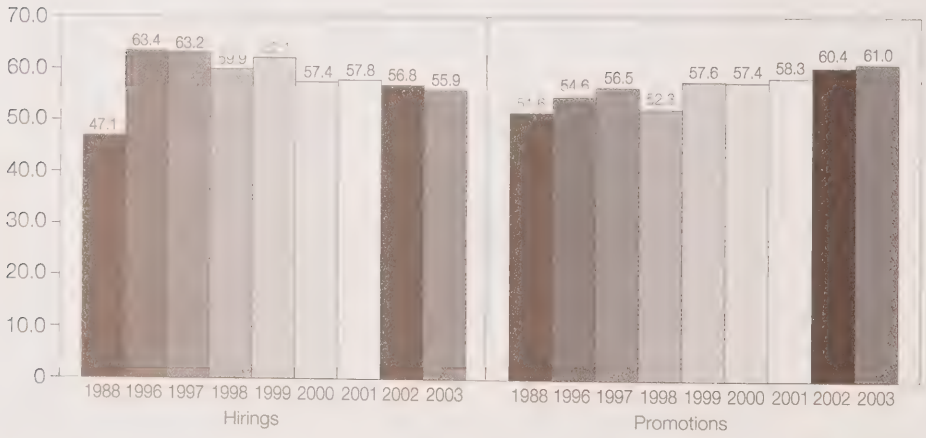


Figure 6
Hiring and Promotion of Aboriginal Peoples, 1988 and 1996 to 2003 (%)

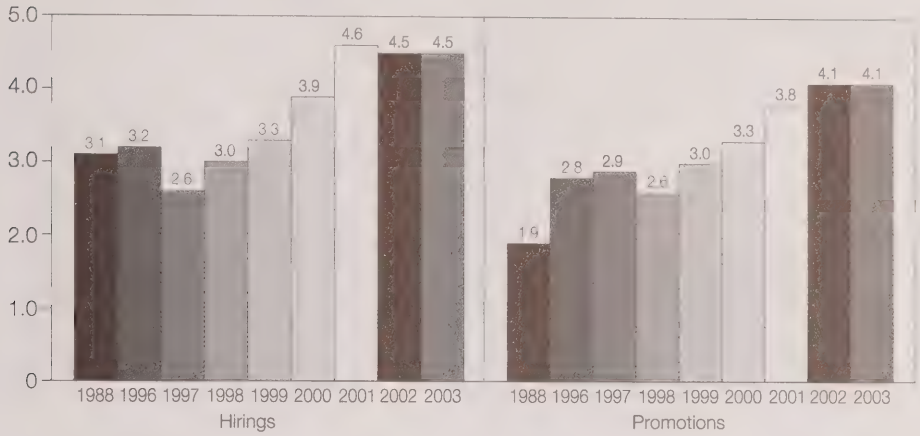


Figure 7
Hiring and Promotion of Persons with Disabilities, 1988 and 1996 to 2003 (%)

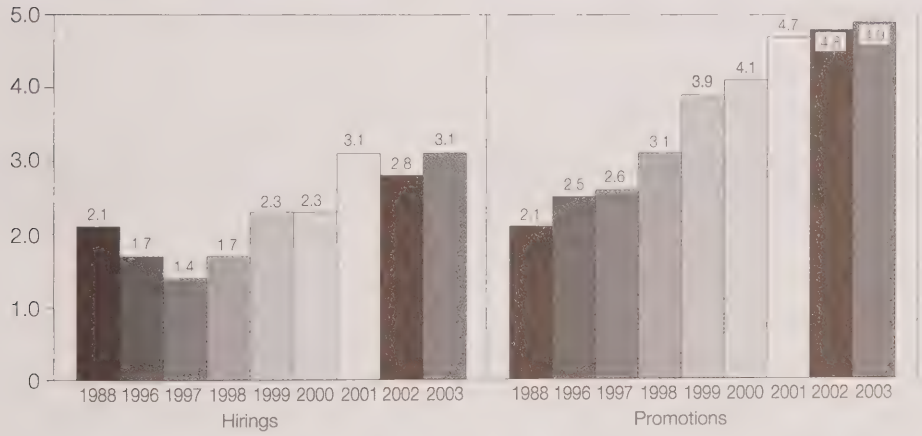
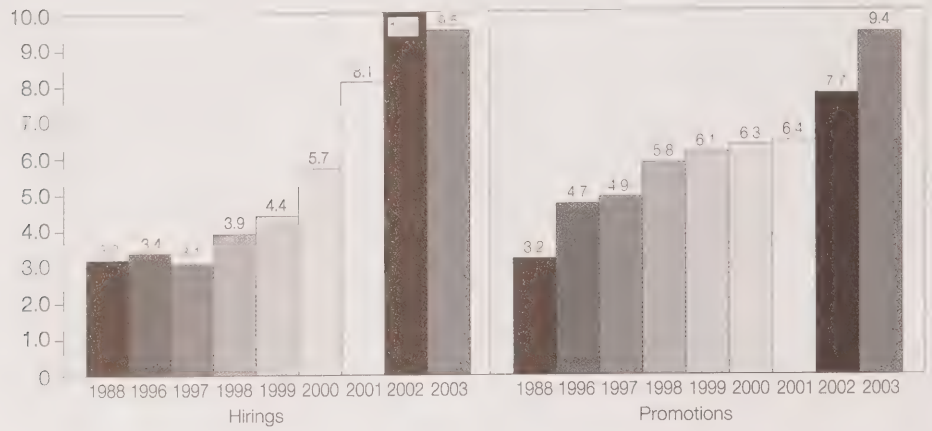


Figure 8
Hiring and Promotion of Visible Minorities, 1988 and 1996 to 2003 (%)



Overall Representation

Figures 1, 2, 3 and 4 compare the representation of each designated group in the federal Public Service with its representation in the Canadian workforce as defined by qualification, eligibility and geography and from which the Public Service may be reasonably expected to draw its employees (workforce availability). This comparison is required by the *Employment Equity Act*. The historical information provided by these and other charts, as well as that provided in Table 1 of the report, is included to help interpret how well the Public Service is implementing employment equity.

Below is a current representation of the federal Public Service compared with the latest workforce availability estimates.

- Representation rates for three of the four designated groups — women (52.8 per cent), persons with disabilities (5.6 per cent) and Aboriginal peoples (3.9 per cent) — are higher than their workforce availability rates — 48.7 per cent, 4.8 per cent and 1.7 per cent respectively.
- While the gap between representation and availability for visible minorities continued to narrow, with representation of 7.4 per cent and workforce availability of 8.7 per cent, significant under-representation still exists. This situation will be exacerbated when new workforce availability estimates deriving from information in the 2001 Census are released.

Gender

Table 2 presents the distribution of federal public service employees by gender on March 31, 2003. The number of women in the federal Public Service increased by 3,499 to 86,162, or 52.8 per cent of all employees. The number of women in the minority-designated groups also increased, as shown in Figure 9.

Women account for more than 60 per cent of Aboriginal peoples in the federal Public Service and 54 per cent of persons in a visible minority group. The division by gender among employees with disabilities is about even.

Representation of individuals in more than two designated groups (for example visible minority women with a disability) continues to comprise a relatively minuscule proportion of the employee population.

Employment Type

Figure 10 also includes information on indeterminate employees. More than 80 per cent of all employees, including those in the designated groups, are indeterminate employees. The proportions for all groups are slightly higher than a year ago.

Figure 9

Distribution of Employees Showing Representation in Multiple Groups

	2002			2003		
	All	Aboriginal Peoples with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group with Disabilities	All	Aboriginal Peoples with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group with Disabilities
Public Service Employees	157,510	326	366	163,314	380	391
Men	74,847	160	198	77,152	188	201
All Women	82,663	166	168	86,162	192	190
Aboriginal Women	3,705			3,910		
Women with Disabilities	4,162			4,592		
Visible Minority Women	5,766			6,509		

Figure 10

Comparison of the Distribution of Indeterminate Public Service Employees in 2002 and 2003

	2002			2003		
	All	Indeterminate	%	All	Indeterminate	%
Public Service Employees	157,510	133,818	85.0	163,314	141,891	86.9
Women	82,663	68,528	82.9	86,162	73,626	85.5
Aboriginal Peoples	5,980	5,002	83.6	6,426	5,561	86.5
Persons with Disabilities	8,331	7,549	90.6	9,155	8,385	91.6
Persons in a Visible Minority Group	10,772	8,782	81.5	12,058	10,115	83.9

Over the past year, the number of employees hired for a specified period of three months or more (term employees) decreased from 23,009 to 20,782, or 12.7 per cent of the total population. The percentage of term employees who are also members of the designated groups (including women) is 65.6 per cent, slightly lower than the year before. In 2002–03, 59.3 per cent of all term employees are women.

Occupational Category

As indicated in Table 3, most federal public service employees (67,389 or 41.2 per cent) are in the Administration and Foreign Service category, which is twice the size of the next largest category (Administrative Support with 32,586 employees or 19.9 per cent). Figures 11 through 14 present the distribution of employees overall and for designated groups by occupational category.

Figure 11
Distribution of Women by Occupational Category

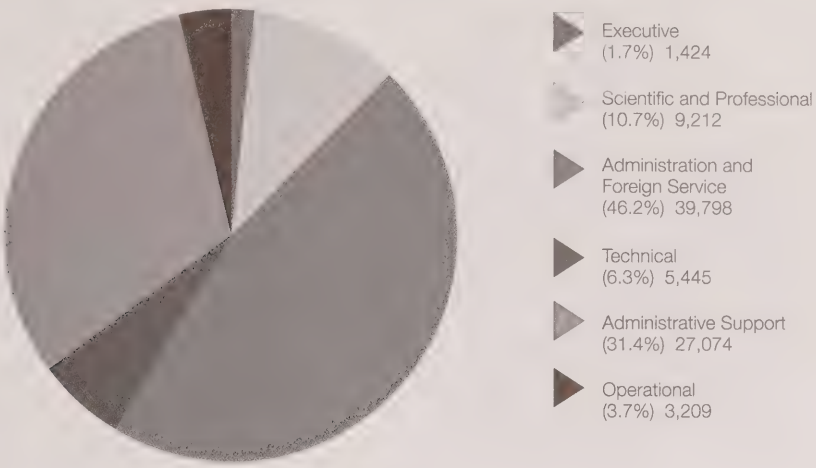


Figure 12
Distribution of Aboriginal Peoples by Occupational Category

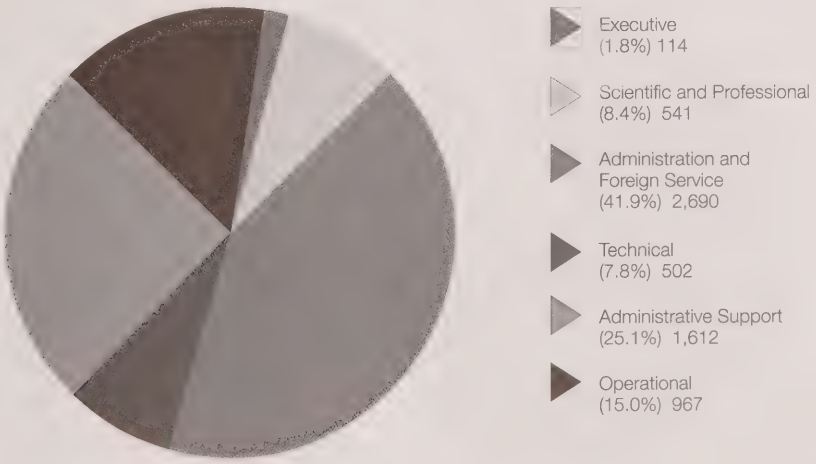


Figure 13
Distribution of Persons With Disabilities by Occupational Category

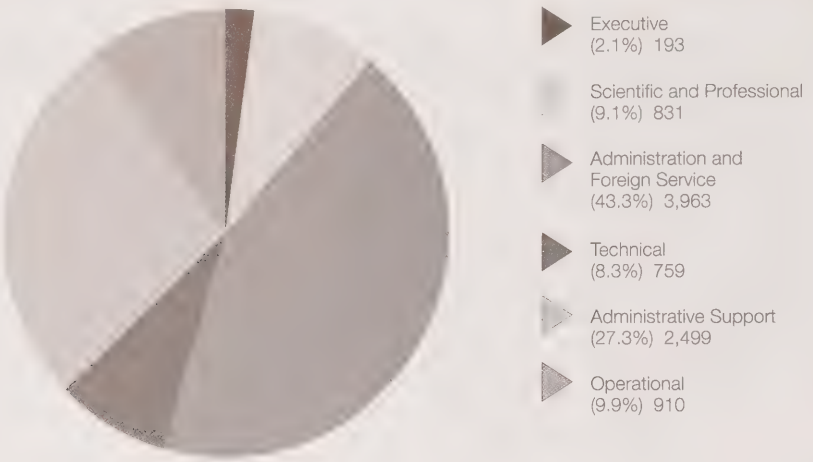
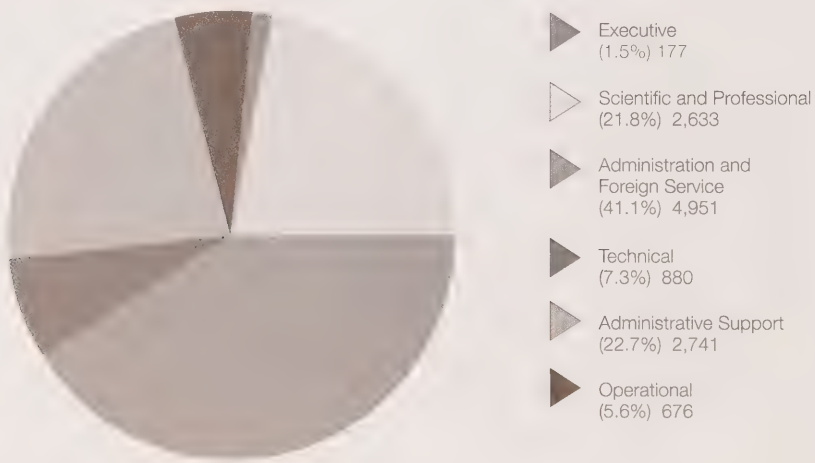


Figure 14
Distribution of Persons in a Visible Minority Group
by Occupational Category



The proportion of employees in the Executive category, although increasing slightly over the past decade, is only at 2.6 per cent. Women make up 33.8 per cent of employees in this occupational category, up from 32.0 per cent last year and almost double from that (17.6 per cent) in the first annual report on employment equity a decade ago.

Among the other occupational categories, the Scientific and Professional category showed the most growth (8.1 per cent or 1,724 employees) over the last fiscal year. This was followed by the Executive category (7.9 per cent or 308 employees). The Administrative Support category decreased by 3.0 per cent in the past year, or 1,016 employees.)

The Administration and Foreign Service category continues to have the largest proportion of women in the federal Public Service (46.2 per cent of all women), with 12,724 more employees than the Administrative Support category (31.4 per cent). One in three employees in the Executive category is a woman. Slightly more than 1.5 per cent of all women in the federal Public Service are in the Executive category, still well below the 3.2 per cent for men and 2.6 per cent for all employees. Among the other designated groups, the proportions of employees in the Executive category are as follows: Aboriginal peoples, 1.7 per cent; persons with disabilities, 2.1 per cent; and persons in a visible minority group, 1.5 per cent.

In the Executive category, persons with disabilities show the largest improvement, from 159 to 193 employees (or 4.6 per cent of all executives, half a percentage point increase over last year). Executives in a visible minority group now number 177, or 4.2 per cent, up from 148 or 3.8 per cent.

Age

Table 4 presents the age structure of the designated groups in 2002–03 by occupational category. At 43.5 years, the average age of federal public service employees is about the same as it was in previous years.

Half of all federal public service employees are 45 years of age and older, an increase of less than a percentage point from last year. The number of individuals over 45 increased among all designated groups, except for persons in a visible minority group. The group with the highest percentage of employees aged 45 or older — 65.2 per cent — is persons with disabilities. Employees in this group also had the highest average age (46.8), while Aboriginal employees have the lowest average age (41.4).

The age gap between men and women continues to narrow — 54.5 per cent of men and 46.1 per cent of women are 45 and over. In the past year, the number of women 45 or older increased by 7.3 per cent. The average age for women is 42.6, for men it is 44.6.

Aboriginal employees 45 years old or older increased to 40.0 per cent, an increase of 1.5 per cent. The proportion of employees with disabilities over 45 also continues to rise, as it has since 1993–94 (when it was 45.0 per cent). In 2002–03, it is 65.2 per cent, compared to 63.6 per cent last year and 61.8 per cent two years ago. The proportion of employees in a visible minority group aged 45 or older dropped from 41.2 per cent to 40.3 per cent. At 41.8, the average age for all employees in a visible minority group decreased slightly from last year's 42.0.

Figure 15
Women by Age Group

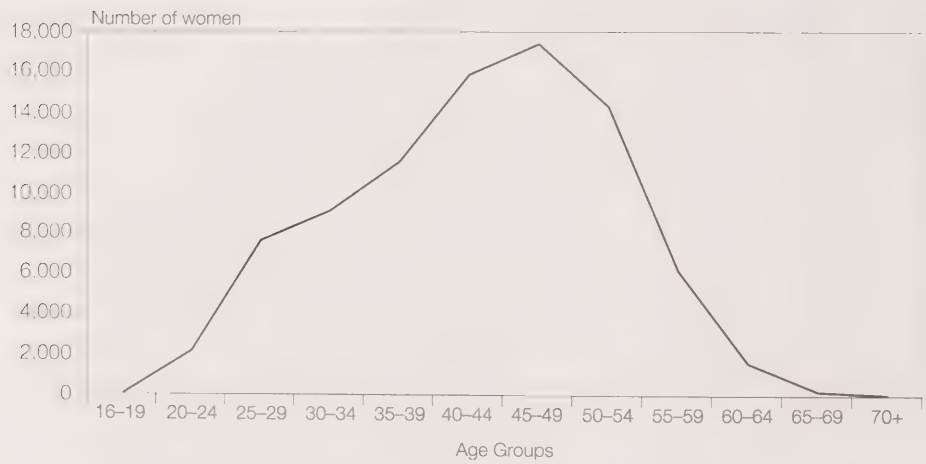
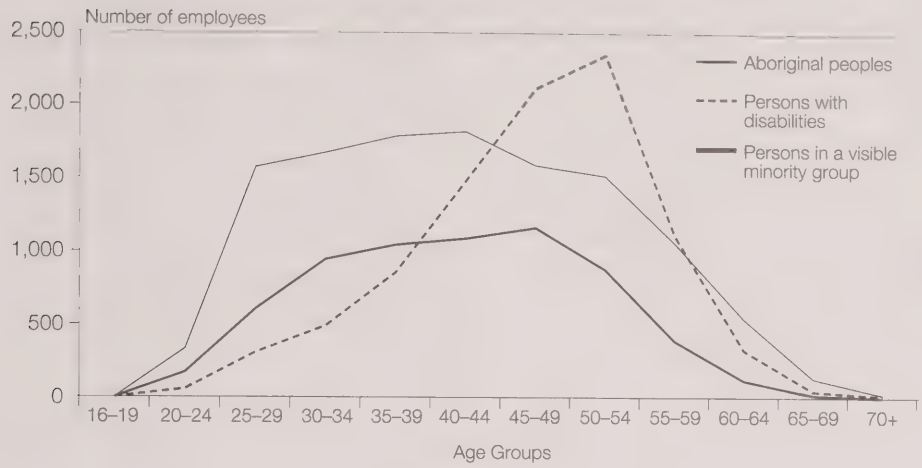


Figure 16
Three Designated Groups of Employees by Age Group



Departments and Agencies

Table 5 shows representation by departments and agencies, most of which have grown over the past few years. Compared with last year, only 3 of the 18 large departments (those with 3,000 or more employees) show decreases in their number of employees: Human Resources Development Canada (HRDC), Statistics Canada, and Indian and Northern Affairs Canada (INAC). The Department of Justice Canada showed the largest percentage increase, up 11.7 per cent to 4,734 employees from last year's 4,239, while National Defence had the largest increase in number of employees (1,148).

The proportion of women in each of the large departments was just about the same as last year. The RCMP (civilian staff) employed the highest proportion of women (8 in 10), followed by HRDC and Veterans Affairs Canada (7 in 10). The department with the lowest proportion of women employees continues to be Fisheries and Oceans Canada, where increases have been marginal over the past three years (30.5 per cent in 2002–03, 29.8 in 2001–02 and 28.5 per cent in 2000–01).

Five departments combined to account for over 60 per cent of all Aboriginal employees — INAC, Correctional Service Canada, HRDC, Health Canada and National Defence — although the proportion dropped slightly from the year before.

The largest increase in both the number and percentage of Aboriginal employees occurred at Fisheries and Oceans Canada, up by 101 or close to 50 per cent. INAC continues to

have the largest number of Aboriginal employees at 1,144. With this number representing 31.3 per cent of the Department's workforce (up from 29.9 per cent a year earlier), the proportion is more than four times greater than the next department, Health Canada, at 6.8 per cent. For the second year in a row, Correctional Service Canada was second in the number of Aboriginal employees with 938.

While 21 departments and agencies (three more than last year) had only one or no Aboriginal employees, these were primarily small departments (100 employees or fewer). Twelve, in fact, had 30 or fewer employees.

At 14 per cent, Citizenship and Immigration Canada employed the highest proportion of members of a visible minority group among departments with more than 1,000 employees. With an increase of 89 employees, or slightly over 30 per cent, Fisheries and Oceans Canada showed the highest year-over-year improvement for the visible minority group, although its overall representation level is at only 3.8 per cent.

The highest proportion of employees in the persons with disabilities group was 8.8 per cent at Veterans Affairs Canada, while both INAC and Fisheries and Oceans Canada experienced a doubling in the number of their employees in this group.

The Department of Justice Canada was the only department to show a double-digit percentage point increase in representation for all four designated groups, while five other departments — Fisheries and Oceans Canada, Environment Canada, the Department of Foreign Affairs and International Trade, Natural Resources Canada and Veterans Affairs Canada — showed increases for three groups.

Among departments and agencies with between 100 and 1,000 employees, the Canadian Human Rights Commission (13.2 per cent) and the Offices of the Information and Privacy Commissioners (8.8 per cent) employed the highest proportion of persons with disabilities, both up slightly from their proportions a year ago. Each of the 11 departments (down from 13 the year before) that had no employees with disabilities has a workforce of fewer than 100 employees.

Among the large departments, the highest number of employees in a visible minority group work at HRDC (1,749) and Health Canada (1,017), while the highest proportion was again found at Citizenship and Immigration Canada (14.0 per cent) followed by Health Canada (12.0 per cent). Both are slight increases from a year ago. Among the large departments, only Citizenship and Immigration Canada, Health Canada and Statistics Canada have double-digit representation levels for visible minorities. The highest level overall, 21.9 per cent, is at the Immigration and Refugee Board for the fifth consecutive year.

Three of 11 departments with more than 5,000 employees — Fisheries and Oceans Canada, Agriculture and Agri-food Canada and Environment Canada — had fewer than 500 employees in a visible minority group. This is surprising given that these are scientific departments. Among the large departments, the representation levels for visible minorities is lowest at Fisheries and Oceans Canada (3.8 per cent), Correctional Service Canada (4.6 per cent) and National Defence (4.7 per cent).

Geographic Location

Table 6 and Figure 17 present the geographic distribution of federal public service employees. With more than 68,000 employees, the National Capital Region (NCR) has the highest concentration (41.9 per cent) of the federal workforce, increasing its share over last year's 40.8 per cent. The proportions of women (44.0 per cent) and members of a visible minority group (44.6 per cent) in the NCR are slightly higher than for the public service workforce as a whole and both are increases over last year's share. Over two-thirds of Aboriginal peoples work outside the NCR.

Excluding the NCR, Ontario has the highest number of employees overall and in all four designated groups.

Among the provinces, Prince Edward Island leads in the representation of women (61.8 per cent) while Yukon has the highest overall representation (63.8 per cent). Slightly more than one-third of all employees working outside Canada are women, an increase of just about a percentage point from the year before.

Excluding the territories, Saskatchewan and Manitoba have the highest proportions of Aboriginal employees (12.0 per cent and 11.4 per cent respectively). Quebec (excluding the NCR) has the lowest proportions (1.5 per cent), followed by Prince Edward Island and Nova Scotia, both at 2.5 per cent. Nunavut has the largest proportion of Aboriginal employees overall, at 28.7 per cent.

Among the provinces, employees with disabilities range from a low of 3.2 per cent in Quebec (excluding the NCR) to a high of 9.2 per cent in Prince Edward Island. The lowest proportion overall is in Nunavut (1.3 per cent).

British Columbia, as it has for many years, leads all provinces with 12.3 per cent representation of visible minorities in the public service workforce. Ontario (excluding the NCR) is the only other area with a double-digit representation (11.1 per cent). Newfoundland and Labrador continues to be the only province in which the representation of visible minorities in the public service workforce is below 1 per cent.

Figure 17

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work (%)

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group
Newfoundland and Labrador	41.7	4.0	4.8	0.9
Prince Edward Island	61.8	2.5	9.2	1.8
Nova Scotia	40.7	2.5	7.1	4.8
New Brunswick	52.6	2.8	4.8	1.2
Quebec (excl. NCR)	50.4	1.5	3.2	4.4
NCR	55.5	3.0	5.4	7.9
Ontario (excl. NCR)	55.0	3.8	7.2	11.1
Manitoba	54.9	11.4	6.4	5.9
Saskatchewan	53.1	12.0	5.4	3.1
Alberta	54.0	7.3	6.2	6.8
British Columbia	48.2	4.9	6.2	12.3
Yukon	63.8	18.5	7.0	1.7
Northwest Territories	54.8	22.2	5.0	3.9
Nunavut	51.6	28.7	1.3	3.2

Salary

Table 7 presents the distribution of designated groups by salary as at March 31, 2003. All four groups showed a slight increase in the proportion of employees earning $50,000 or more.

More than half (51.4 per cent) of federal public service employees earn $50,000 or more, up 6.2 percentage points from last year. Among earners of $50,000 or more, the proportion of women rose to 41.9 per cent, up from 38.7 per cent a year ago and 36.3 per cent two years ago; the proportion of Aboriginal employees rose to 3.2 per cent from 3.0 per cent; the proportion of persons with disabilities rose to 5.0 per cent from 4.6 per cent; and the proportion of persons in a visible minority group rose to 7.3 per cent from 6.7 per cent.

Within each of the designated groups, the percentage of members of each group earning $50,000 or more also increased, as follows: the percentage of women increased by 7.6 percentage points, from 33.3 per cent to 40.9 per cent; the percentage of Aboriginal employees increased to 42.0 per cent from 36.1 per cent; the percentage of employees with

disabilities increased to 45.7 per cent from 39.5 per cent; and the percentage of employees in a visible minority group increased to 51.2 per cent from 44.4 per cent. The higher proportion of visible minorities earning $50,000 or more is due largely to their heavy representation in the Scientific and Professional category.

Hirings

Tables 8 to 10 provide hiring figures for the federal Public Service. The figures include persons added to the federal public service payroll between April 1, 2002, and March 31, 2003, and comprise indeterminate employees, students, casual employees, and other persons whose terms of three months or less have been extended. (See the Technical Notes at the end of this chapter.)

Overall hiring into the Public Service has decreased from 17,387 to 16,420 employees. Compared with last year, only persons with disabilities show an increase in their share of hires, from 2.8 per cent to 3.1 per cent. Women continue to account for the majority of new hires, though the proportion has dropped to 55.9 per cent from 56.8 per cent the year before. Persons in a visible minority group make up 9.5 per cent of new hires, compared with 10.0 per cent last year, while Aboriginal peoples remained the same at 4.5 per cent.

Most women (39.6 per cent, down from 42.8 per cent in 2001–02) continue to enter the federal Public Service via the Administrative Support category, where nearly 8 in 10 of the new entrants are women. The proportion of women entering the Public Service via the Scientific and Professional category rose again in the past year to 15.0 per cent, compared with 13.1 per cent a year earlier. Almost 44 per cent of hires into the Executive category (entries from outside the Public Service) were women (36 of 82).

There is a much smaller intake from the other designated groups (8 or close to 10 per cent for Aboriginal peoples and 7 for persons in a visible minority group). There are no external hires for persons with disabilities into the Executive category.

While most people continue to enter the federal Public Service as term employees, the proportion continues to drop, as it has over the past few years. The rate in 2002–03 was 66.3 per cent, down from 71.5 per cent the year before and 77.7 per cent two years ago. Conversely, the share of indeterminate employees among new hires has been increasing: 32.1 per cent in 2002–03, compared to 28.1 per cent the year before and 21.0 per cent two years ago. In 2002–03, 29.8 per cent of women, 38.5 per cent of Aboriginal peoples, 29.8 per cent of persons with

disabilities, and 37.9 per cent of persons in a visible minority group were hired for an indeterminate period, all improvements over last year.

Almost half of all new women employees were hired in the NCR. The percentage for Aboriginal peoples is lower, at 29.6 per cent, but slightly higher for employees with disabilities (51.2 per cent) and members of a visible minority group (51.4 per cent).

Excluding the NCR, Ontario leads all areas in the number of women hired (1,071). The proportion of women among new hires was highest in Newfoundland and Labrador, where just over 6 in 10 new employees are female. The prairie provinces continue to lead in the hiring of Aboriginal employees, with 31.6 per cent of all new Aboriginal hires, twice the proportion of all new employees hired there (14.0 per cent). British Columbia accounted for 8.0 per cent of all new hires but almost 15.0 per cent of its intake were persons in a visible minority group.

Promotions

Promotions constitute appointments to positions at higher maximum levels of pay. (See the Technical Notes at the end of this chapter.) Tables 11 to 13 provide information on promotions in 2002–03.

All four designated groups saw an increase in their share of promotions in 2002–03. For three of the four groups, the share of promotions is higher than internal representation. For the fourth group, persons with disabilities, the promotion share of 4.9 per cent is below their overall representation of 5.6 per cent, a situation similar to last year.

For Aboriginal employees and persons in visible minority groups, the variances between promotional share and internal representation are slight. Aboriginal employees, with 3.9 per cent internal representation, receive 4.1 per cent of all promotions. Visible minorities, with an internal representation of 7.4 per cent, earn 9.4 per cent of all promotions. Women, with an internal representation of 52.8 per cent, earn 61.0 per cent of all promotions.

For the federal Public Service as a whole, 90.7 per cent of promotions during 2002–03 were awarded to indeterminate employees, a marginal increase from the previous year. Similarly, among the designated groups, the overwhelming majority of promotions were awarded to indeterminate employees.

The highest number of promotions for all four designated groups, as in the federal Public Service as a whole, involved movements to or within the Administration and Foreign Service

category, accounting for more than half of all promotions for each group: women, 59.4 per cent; Aboriginal peoples, 58.6 per cent; persons with disabilities, 56.1 per cent; and persons in a visible minority group, 53.3 per cent — all increases from a year earlier. Slightly less than one-quarter of all promotions attained by visible minorities involved movements to or within the Scientific and Professional category.

Over half (53.3 per cent) of all promotions were in the NCR, down slightly from the year before. For all designated groups, there were slight increases in the percentage of promotions received outside the NCR.

Separations

The final three tables, 14 to 16, present information on separations — persons removed from the federal public service payroll. Separations include employees whose appointment for a term or specified period ended during the 2002–03 fiscal year. There were 11,546 separations this year, up slightly from 11,192 a year ago.

Seven in ten of all separations (70.9 per cent) involved persons in the designated groups, compared with 69.3 per cent last year. There was virtually no change in the percentage of women among employees leaving the federal Public Service (53.7 per cent in 2002–03 versus 53.9 per cent the year before), and similarly small differences exist for the other three designated groups.

The ratio of total separations to total employees was lowest in Prince Edward Island (4.0 per cent) and highest in Saskatchewan (9.2 per cent). The Alternative Delivery Initiative[1] in 2002–03 accounted for significant separations in the territories, especially in Yukon where the entire workforce was affected.

Most separations occurred from the Administrative Support category (3,618 or 31.3 per cent), surpassing those from the largest category, Administration and Foreign Service, with 3,156 or 27.3 per cent. This pattern existed for all designated groups, although the numbers for persons with disabilities were virtually identical.

Women accounted for 78.9 per cent and 54.4 per cent respectively of all separations from the Administrative Support and Administration and Foreign Service categories, in which they are heavily represented.

The separation share for persons in a visible minority group was highest (9.8 per cent) in the Scientific and Professional category, where they are more heavily concentrated. This compares to 9.1 per cent the year before.

1. This is the transfer of any work, undertaking or business of the Public Service to any body or corporation that is a separate employer or that is outside the Public Service.

Term separations exceeded indeterminate separations for all designated groups except persons with disabilities, where 58.0 per cent of all departures were indeterminate employees. More than twice as many visible minority term employees, compared with indeterminate employees, were among separations from the federal Public Service.

Technical Notes

The tables in this chapter provide statistics on the designated groups in the federal Public Service as at March 31, 2003. They include summary data on women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group, as well as tables on hirings, promotions and separations of persons in these groups.

Federal Public Service

Treasury Board is the employer for the federal Public Service as set out in the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I (PSSRA I-I). Appointments are made according to the merit principle under the *Public Service Employment Act*, which is administered by the Public Service Commission of Canada.

The total number of employees in the federal Public Service as at March 31, 2003, is 168,863. This is an increase of 4,643 persons, or 2.8 per cent, from March 31, 2002.

Employees are classified according to the following categories:

Indeterminate, terms of three months or more, and seasonal	163,314*
Terms of fewer than three months	840
Casual employees	4,709
Total	168,863

* According to the Position and Classification Information System, the total population of the federal Public Service as at March 31, 2003, is 163,287, compared with 163,314 in the Incumbent System, which information in this report is based on.

Report Coverage

This report includes information on indeterminate employees, term employees of three months or more and seasonal employees, with the exception of those seasonal employees who are on leave without pay at the end of March. Due to their rapid turnover, no information is reported on students or casual employees except in the case of hiring. Persons on leave without pay, including those on care and nurturing leave and educational leave, are not included in these tables. In some smaller departments, their exclusion may affect the representation of designated groups.

Statistics in this document also exclude Governor in Council appointees, ministerial staff, federal judges, and deputy ministers, who are also on the federal public service payroll. As required under the *Employment Equity Act*, this annual report to Parliament presents information for the fiscal year beginning April 1, 2002, and ending March 31, 2003.

Federal Departments and Agencies

The *Employment Equity Act* prescribes that this report cover the portions of the Public Service of Canada set out in Part I of Schedule I of the PSSRA. Under the PSSRA I-I, the federal Public Service comprises more than 70 departments, agencies and commissions for which the Treasury Board is the employer (see Table 5). The statistics in this report include only employees working for organizations covered by the PSSRA I-I. These organizations vary in size from large departments with more than 3,000 employees to small institutions with fewer than 100 employees and some with 10 or fewer. Some departments have employees in all provinces and territories while others are located only in the NCR. The population for some small organizations is included with the larger institution that handles its payroll and administrative matters.

Term Employees

Both the *Financial Administration Act* and the *Employment Equity Act* define "employee" to include persons hired for a fixed duration of at least three months, traditionally referred to as term employees. Federal public service term employees fall into two categories:

- short-term employees (appointed for fewer than three months); and
- long-term employees (appointed for three months or more).

Since persons hired for less than three months are not part of the population under the *Employment Equity Act*, they are not included in this report. Some persons who are initially hired as short-term employees, however, become long-term or indeterminate employees. When this change in status occurs and the employee is not given an opportunity to self-identify (the process by which persons voluntarily identify themselves as members of one or more of the minority-designated groups or confirm that they are not), designated group representation may be under-reported. For this reason, departments and agencies have been collecting self-identification information from everyone added to the federal public service payroll.

Data on Persons in the Designated Groups

To assure consistency in the data presented in this chapter, the Treasury Board of Canada Secretariat (the Secretariat) uses the Incumbent File, which contains information on all employees for whom the Treasury Board is the employer in accordance with the PSSRA I-I. Self-identification data are generated from the Employment Equity Data Bank, which is maintained by the Secretariat. Information derived from these two sources does not always harmonize exactly with information from departmental sources.

Data in the Incumbent File are derived monthly from the pay system of Public Works and Government Services Canada. Data on movements into the federal Public Service (hirings) and out of it (separations) are derived from the Incumbent File and one of its subsets, the Mobility File. Data on promotions come from the Appointments File, which is administered by the Public Service Commission of Canada.

All tabulations, other than those for women, contain data obtained through self-identification.

The completeness and accuracy of employment equity data for the federal Public Service depend on the willingness of employees to self-identify and on departments providing opportunities for them to do so. Employees can self-identify when they join a department (including those engaged as students or casual employees) and during departmental self-identification censuses and other campaigns. They may complete a self-identification form (available from employment equity co-ordinators in the department) at any time.

Terminology

"Hirings" refers to the number of persons added to the employee population in the past fiscal year. This includes indeterminate and seasonal employees, those with terms of three months or more, and students and casual employees whose employment status has changed (to indeterminate, term of three months or more, or seasonal). "Hiring" measures the flow of employees into the federal Public Service; it may include more than one staffing action for term employees.

"Promotions" refers to the number of appointments to positions at higher maximum pay levels, either within the same occupational group or subgroup or in another group or subgroup.

"Separations" refers to the number of employees (i.e., indeterminate, terms of three months or more, and seasonal) removed from the federal public service payroll during the past fiscal year. It measures the flow of persons out of the federal Public Service and may include more than one action for term employees. Separations include people who retired or resigned or whose specified employment period (term) ended. While people on leave without pay are excluded from the population counts derived from the pay-driven Incumbent File, they are included as separations when they leave the federal Public Service.

"Indeterminate employees" refers to people appointed to the federal Public Service for an unspecified duration.

"Seasonal employees" refers to people hired to work cyclically for a season or portion of each year.

"Casual employees" refers to people hired for a specified period of no more than 90 days by any one department or agency during the fiscal year. Casual employees are not included in the representation figures.

"Workforce availability" refers to the distribution of people in the designated groups as a percentage of the total Canadian workforce. For federal public service purposes, workforce availability is based only on Canadian citizens in those occupations in the Canadian workforce corresponding to the occupational groups in the federal Public Service. Estimates for women, Aboriginal peoples and persons in a visible minority group derive from statistics collected in the Census of Canada. Those for persons with disabilities derive from data in surveys, such as the Health and Activity Limitation Survey (1991) and the Participation and Activity Limitation Survey (2001). These are also collected by Statistics Canada.

"Benchmarks," like targets, are established to measure progress toward goals that an organization has set for itself. Benchmarks take into account the realities of an organization's operations and, in the case of the Public Service, complement the concept of merit by ensuring that the public service workforce is qualified and representative, reflecting the diversity of Canadian society and the pools from which employees are drawn.

Table 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Public Service Representation									
As at March 31, 2003	163,314	86,162	52.8	6,426	3.9	9,155	5.6	12,058	7.4
As at March 31, 2002	157,510	82,663	52.5	5,980	3.8	8,331	5.3	10,772	6.8
As at March 31, 2001	149,339	77,785	52.1	5,316	3.6	7,621	5.1	9,143	6.1
As at March 31, 2000* (Revenue Canada excluded)	141,253	72,549	51.4	4,639	3.3	6,687	4.7	7,764	5.5
As at March 31, 1999 (Revenue Canada included)	178,340	91,856	51.5	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9
As at March 31, 1998	179,831	90,801	50.5	4,770	2.7	6,943	3.9	9,260	5.1
As at March 31, 1997	186,378	92,281	49.5	4,551	2.4	6,227	3.3	8,690	4.7
As at March 31, 1996	201,009	96,794	48.2	4,665	2.3	6,291	3.1	8,981	4.5
As at March 31, 1995	217,784	103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8,914	4.1
As at March 31, 1994	224,640	105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8,566	3.8
As at March 31, 1993	221,114	102,015	46.1	4,441	2.0	6,755	3.1	8,462	3.8
Workforce Availability 1996 Census			48.7		1.7		4.8		8.7

* Revenue Canada became Canada Customs and Revenue Agency on November 1, 1999.

Note

The data in this and other tables in this report cover employees identified for the purpose of employment equity in the regulations to the *Employment Equity Act*. The estimates of workforce availability are based on information from the 1996 Census of Canada and the 1991 post-Census Health and Activity Limitation Survey. They include only those occupations in the Canadian workforce that correspond to occupational groups in the federal Public Service.

Source: Incumbent System

Table 2

Distribution of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2003

	All employees		Gender	Type of Employment								
				Indeterminate		Gender	Term >= 3 Months		Gender	Seasonal		Gender
	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%
Federal Public Service												
Total	163,314	100.0	100.0	141,891	100.0	100.0	20,782	100.0	100.0	641	100.0	100.0
Women	86,162	52.8	52.8	73,626	51.9	51.9	12,316	59.3	59.3	220	34.3	34.3
Men	77,152	47.2	47.2	68,265	48.1	48.1	8,466	40.7	40.7	421	65.7	65.7
Aboriginal Peoples												
Total	6,426	3.9	100.0	5,561	3.9	100.0	827	4.0	100.0	38	5.9	100.0
Women	3,910	4.5	60.8	3,323	4.5	59.8	571	4.6	69.0	16	7.3	42.1
Men	2,516	3.3	39.2	2,238	3.3	40.2	256	3.0	31.0	22	5.2	57.9
Persons with Disabilities												
Total	9,155	5.6	100.0	8,385	5.9	100.0	746	3.6	100.0	24	3.7	100.0
Women	4,592	5.3	50.2	4,165	5.7	49.7	420	3.4	56.3	7	3.2	29.2
Men	4,563	5.9	49.8	4,220	6.2	50.3	326	3.9	43.7	17	4.0	70.8
Persons in a Visible Minority Group												
Total	12,058	7.4	100.0	10,115	7.1	100.0	1,929	9.3	100.0	14	2.2	100.0
Women	6,509	7.6	54.0	5,300	7.2	52.4	1,203	9.8	62.4	6	2.7	42.9
Men	5,549	7.2	46.0	4,815	7.1	47.6	726	8.6	37.6	8	1.9	57.1

Note

Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees. Percentages in the unshaded columns in each case show the representation of all members of the designated groups within the Public Service and their representation by gender within the Public Service.

Table 3

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2003

Occupational Category and Group		All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive		4,209	1,424	33.8	114	2.7	193	4.6	177	4.2
Scientific and Professional										
AC	Actuarial Science	4	1	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
AG	Agriculture	7	1	14.3	1	14.3	1	14.3	0	0.0
AR	Architecture and Town Planning	237	60	25.3	5	2.1	6	2.5	28	11.8
AU	Auditing	188	60	31.9	2	1.1	4	2.1	35	18.6
BI	Biological Sciences	1,747	712	40.8	31	1.8	54	3.1	191	10.9
CH	Chemistry	422	164	38.9	2	0.5	8	1.9	93	22.0
DE	Dentistry	11	0	0.0	0	0.0	1	9.1	0	0.0
DS	Defence Scientific Service	564	88	15.6	1	0.2	9	1.6	71	12.6
ED	Education	737	444	60.2	74	10.0	27	3.7	51	6.9
EN	Engineering and Land Survey	2,577	351	13.6	34	1.3	82	3.2	414	16.1
ES	Economics, Sociology and Statistics	5,396	2,411	44.7	119	2.2	238	4.4	674	12.5
FO	Forestry	96	19	19.8	1	1.0	5	5.2	3	3.1
HR	Historical Research	131	53	40.5	2	1.5	4	3.1	3	2.3
LA	Law	2,574	1,310	50.9	68	2.6	134	5.2	207	8.0
LS	Library Science	426	312	73.2	9	2.1	21	4.9	28	6.6
MA	Mathematics	341	127	37.2	0	0.0	16	4.7	53	15.5
MD	Medicine	248	84	33.9	3	1.2	13	5.2	28	11.3
MT	Meteorology	522	87	16.7	3	0.6	14	2.7	36	6.9
ND	Nutrition and Dietetics	37	37	100.0	2	5.4	0	0.0	0	0.0
NU	Nursing	1,541	1,300	84.4	129	8.4	42	2.7	114	7.4
OP	Occupational and Physical Therapy	49	39	79.6	0	0.0	0	0.0	3	6.1
PC	Physical Sciences	1,924	709	36.9	37	1.9	55	2.9	168	8.7
PH	Pharmacy	14	9	64.3	0	0.0	0	0.0	1	7.1
PS	Psychology	325	160	49.2	2	0.6	12	3.7	18	5.5
SE	Scientific Research	1,867	303	16.2	8	0.4	51	2.7	295	15.8
SG	Scientific Regulation	595	284	47.7	3	0.5	25	4.2	88	14.8
SW	Social Work	50	37	74.0	4	8.0	2	4.0	1	2.0
UT	University Teaching	211	30	14.2	1	0.5	5	2.4	26	12.3
VM	Veterinary Medicine	39	20	51.3	0	0.0	2	5.1	4	10.3
Total		**22,880**	**9,212**	**40.3**	**541**	**2.4**	**831**	**3.6**	**2,633**	**11.5**

Administration and Foreign Service										
AS	Administrative Services	19,965	14,794	74.1	790	4.0	1,118	5.6	1,027	5.1
CA	Career Assignment Program	150	84	56.0	16	10.7	11	7.3	38	25.3
CO	Commerce	2,974	1,203	40.5	89	3.0	129	4.3	220	7.4
CS	Computer Systems Administration	11,004	3,303	30.0	216	2.0	529	4.8	1,191	10.8
FI	Financial Administration	3,039	1,531	50.4	83	2.7	135	4.4	400	13.2
FS	Foreign Service	1,130	404	35.8	17	1.5	39	3.5	113	10.0
IS	Information Services	2,634	1,789	67.9	75	2.8	115	4.4	133	5.0
MM	Management Trainee	185	114	61.6	1	0.5	9	4.9	23	12.4
OM	Organization and Methods	218	135	61.9	3	1.4	12	5.5	8	3.7
PE	Personnel Administration	3,227	2,359	73.1	158	4.9	299	9.3	283	8.8
PG	Purchasing and Supply	2,339	1,184	50.6	74	3.2	147	6.3	167	7.1
PM	Program Administration	17,010	10,855	63.8	1,004	5.9	1,207	7.1	1,182	6.9
TR	Translation	1,139	764	67.1	2	0.2	39	3.4	32	2.8
WP	Welfare Program	2,375	1,279	53.9	162	6.8	174	7.3	134	5.6
Total		**67,389**	**39,798**	**59.1**	**2,690**	**4.0**	**3,963**	**5.9**	**4,951**	**7.3**
Technical										
AI	Air Traffic Control	13	1	7.7	0	0.0	0	0.0	1	7.7
AO	Aircraft Operations	518	42	8.1	10	1.9	9	1.7	13	2.5
DD	Drafting and Illustration	240	90	37.5	4	1.7	19	7.9	19	7.9
EG	Engineering and Scientific Support	6,287	1,738	27.6	144	2.3	264	4.2	343	5.5
EL	Electronics	1,147	40	3.5	22	1.9	51	4.4	40	3.5
EU	Educational Support	25	22	88.0	4	16.0	0	0.0	0	0.0
GT	General Technical	2,081	588	28.3	97	4.7	102	4.9	59	2.8
PI	Primary Products Inspection	240	50	20.8	9	3.8	22	9.2	14	5.8
PY	Photography	19	4	21.1	0	0.0	1	5.3	0	0.0
RO	Radio Operations	348	62	17.8	12	3.4	14	4.0	4	1.1
SI	Social Science Support	3,474	2,186	62.9	141	4.1	198	5.7	252	7.3
SO	Ships' Officers	999	61	6.1	23	2.3	18	1.8	12	1.2
TE	RCMP Special Group	722	416	57.6	3	0.4	4	0.6	6	0.8
TI	Technical Inspection	1,444	145	10.0	33	2.3	57	3.9	117	8.1
Total		**17,557**	**5,445**	**31.0**	**502**	**2.9**	**759**	**4.3**	**880**	**5.0**
Administrative Support										
CM	Communications	71	23	32.4	1	1.4	5	7.0	0	0.0
CR	Clerical and Regulatory	30,179	24,912	82.5	1,525	5.1	2,353	7.8	2,582	8.6
DA	Data Processing	383	234	61.1	14	3.7	25	6.5	29	7.6
OE	Office Equipment Operation	22	12	54.5	1	4.5	5	22.7	1	4.5
ST	Secretarial, Stenographic, Typing	1,931	1,893	98.0	71	3.7	111	5.7	129	6.7
Total		**32,586**	**27,074**	**83.1**	**1,612**	**4.9**	**2,499**	**7.7**	**2,741**	**8.4**

Table 3 (Cont'd)

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2003

Occupational Category and Group		All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Operational										
CX	Correctional Services	6,169	1,427	23.1	582	9.4	258	4.2	300	4.9
FR	Firefighters	405	7	1.7	12	3.0	10	2.5	4	1.0
GL	General Labour and Trades	5,162	218	4.2	158	3.1	268	5.2	102	2.0
GS	General Services	3,068	1,069	34.8	113	3.7	201	6.6	128	4.2
HP	Heat, Power and Stationary Plant Operation	478	3	0.6	9	1.9	35	7.3	25	5.2
HS	Hospital Services	637	362	56.8	47	7.4	23	3.6	60	9.4
LI	Lightkeepers	110	4	3.6	4	3.6	1	0.9	0	0.0
PR	Printing Operations	47	12	25.5	1	2.1	2	4.3	3	6.4
SC	Ships' Crews	1,288	70	5.4	23	1.8	47	3.6	28	2.2
SR	Ship Repair	1,329	37	2.8	18	1.4	65	4.9	26	2.0
Total		**18,693**	**3,209**	**17.2**	**967**	**5.2**	**910**	**4.9**	**676**	**3.6**
TOTAL FEDERAL PUBLIC SERVICE		**163,314**	**86,162**	**52.8**	**6,426**	**3.9**	**9,155**	**5.6**	**12,058**	**7.4**

Table 4

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2003

Occupational Category	Age Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive										
	25–29	3	3	100.0	1	33.3	0	0.0	0	0.0
	30–34	49	16	32.7	3	6.1	0	0.0	3	6.1
	35–39	206	98	47.6	9	4.4	3	1.5	16	7.8
	40–44	557	247	44.3	22	3.9	26	4.7	37	6.6
	45–49	926	392	42.3	31	3.3	32	3.5	29	3.1
	50–54	1,431	499	34.9	32	2.2	81	5.7	50	3.5
	55–59	838	145	17.3	11	1.3	39	4.7	31	3.7
	60–64	175	22	12.6	4	2.3	8	4.6	8	4.6
	65–69	23	2	8.7	1	4.3	4	17.4	3	13.0
	70+	1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		**4,209**	**1,424**	**33.8**	**114**	**2.7**	**193**	**4.6**	**177**	**4.2**
Scientific and Professional										
	20–24	230	141	61.3	5	2.2	4	1.7	36	15.7
	25–29	2,147	1,195	55.7	63	2.9	35	1.6	289	13.5
	30–34	2,843	1,448	50.9	85	3.0	58	2.0	358	12.6
	35–39	3,237	1,490	46.0	94	2.9	93	2.9	375	11.6
	40–44	3,635	1,539	42.3	89	2.4	123	3.4	385	10.6
	45–49	3,752	1,439	38.4	78	2.1	170	4.5	335	8.9
	50–54	3,678	1,195	32.5	73	2.0	186	5.1	316	8.6
	55–59	2,256	578	25.6	40	1.8	114	5.1	272	12.1
	60–64	866	155	17.9	12	1.4	38	4.4	194	22.4
	65–69	186	28	15.1	2	1.1	8	4.3	61	32.8
	70+	50	4	8.0	0	0.0	2	4.0	12	24.0
Total		**22,880**	**9,212**	**40.3**	**541**	**2.4**	**831**	**3.6**	**2,633**	**11.5**

Table 4 (Cont'd)

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2003

Occupational Category	Age Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Administrative and Foreign Service										
	16–19	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20–24	1,368	781	57.1	46	3.4	13	1.0	152	11.1
	25–29	5,657	3,289	58.1	212	3.7	133	2.4	742	13.1
	30–34	6,975	4,031	57.8	390	5.6	202	2.9	756	10.8
	35–39	8,851	5,335	60.3	452	5.1	363	4.1	845	9.5
	40–44	11,647	7,529	64.6	457	3.9	659	5.7	774	6.6
	45–49	13,505	8,660	64.1	521	3.9	922	6.8	621	4.6
	50–54	12,698	7,000	55.1	398	3.1	1,078	8.5	550	4.3
	55–59	5,280	2,564	48.6	166	3.1	463	8.8	346	6.6
	60–64	1,222	550	45.0	42	3.4	121	9.9	143	11.7
	65–69	151	50	33.1	6	4.0	5	3.3	19	12.6
	70+	34	8	23.5	0	0.0	4	11.8	3	8.8
Total		**67,389**	**39,798**	**59.1**	**2,690**	**4.0**	**3,963**	**5.9**	**4,951**	**7.3**
Technical										
	16–19	13	2	15.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20–24	405	201	49.6	14	3.5	7	1.7	17	4.2
	25–29	1,403	746	53.2	52	3.7	27	1.9	89	6.3
	30–34	1,613	729	45.2	74	4.6	34	2.1	104	6.4
	35–39	2,107	776	36.8	67	3.2	68	3.2	118	5.6
	40–44	3,094	934	30.2	88	2.8	113	3.7	152	4.9
	45–49	3,498	981	28.0	94	2.7	194	5.5	131	3.7
	50–54	3,203	733	22.9	71	2.2	198	6.2	124	3.9
	55–59	1,640	271	16.5	30	1.8	88	5.4	87	5.3
	60–64	478	68	14.2	9	1.9	24	5.0	43	9.0
	65–69	90	4	4.4	3	3.3	5	5.6	15	16.7
	70+	13	0	0.0	0	0.0	1	7.7	0	0.0
Total		**17,557**	**5,445**	**31.0**	**502**	**2.9**	**759**	**4.3**	**880**	**5.0**

Administrative Support									
	16–19	43	29	67.4	2	4.7	0	0.0	1	2.3
	20–24	1,146	912	79.6	69	6.0	23	2.0	92	8.0
	25–29	2,580	2,041	79.1	166	6.4	79	3.1	373	14.5
	30–34	3,029	2,426	80.1	227	7.5	149	4.9	368	12.1
	35–39	4,086	3,395	83.1	265	6.5	249	6.1	358	8.8
	40–44	5,838	5,048	86.5	289	5.0	434	7.4	389	6.7
	45–49	6,500	5,435	83.6	278	4.3	561	8.6	374	5.8
	50–54	5,552	4,541	81.8	208	3.7	590	10.6	361	6.5
	55–59	2,790	2,387	85.6	79	2.8	296	10.6	261	9.4
	60–64	854	723	84.7	26	3.0	102	11.9	130	15.2
	65–69	140	114	81.4	3	2.1	14	10.0	29	20.7
	70+	28	23	82.1	0	0.0	2	7.1	5	17.9
Total		**32,586**	**27,074**	**83.1**	**1,612**	**4.9**	**2,499**	**7.7**	**2,741**	**8.4**
Operational										
	16–19	8	2	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20–24	401	126	31.4	36	9.0	8	2.0	34	8.5
	25–29	1,236	377	30.5	109	8.8	31	2.5	82	6.6
	30–34	1,759	481	27.3	167	9.5	46	2.6	86	4.9
	35–39	2,119	467	22.0	158	7.5	81	3.8	78	3.7
	40–44	3,277	585	17.9	145	4.4	128	3.9	86	2.6
	45–49	3,962	495	12.5	163	4.1	240	6.1	101	2.5
	50–54	3,341	342	10.2	97	2.9	217	6.5	119	3.6
	55–59	1,909	230	12.0	63	3.3	115	6.0	64	3.4
	60–64	584	87	14.9	25	4.3	34	5.8	22	3.8
	65–69	82	14	17.1	3	3.7	8	9.8	4	4.9
	70+	15	3	20.0	1	6.7	2	13.3	0	0.0
Total		**18,693**	**3,209**	**17.2**	**967**	**5.2**	**910**	**4.9**	**676**	**3.6**
Federal Public Service										
	16–19	65	34	52.3	2	3.1	0	0.0	1	1.5
	20–24	3,550	2,161	60.9	170	4.8	55	1.5	331	9.3
	25–29	13,026	7,651	58.7	603	4.6	305	2.3	1,575	12.1
	30–34	16,268	9,131	56.1	946	5.8	489	3.0	1,675	10.3
	35–39	20,606	11,561	56.1	1,045	5.1	857	4.2	1,790	8.7
	40–44	28,048	15,882	56.6	1,090	3.9	1,483	5.3	1,823	6.5
	45–49	32,143	17,402	54.1	1,165	3.6	2,119	6.6	1,591	4.9
	50–54	29,903	14,310	47.9	879	2.9	2,350	7.9	1,520	5.1
	55–59	14,713	6,175	42.0	389	2.6	1,115	7.6	1,061	7.2
	60–64	4,179	1,605	38.4	118	2.8	327	7.8	540	12.9
	65–69	672	212	31.5	18	2.7	44	6.5	131	19.5
	70+	141	38	27.0	1	0.7	11	7.8	20	14.2
TOTAL FEDERAL PUBLIC SERVICE		**163,314**	**86,162**	**52.8**	**6,426**	**3.9**	**9,155**	**5.6**	**12,058**	**7.4**

Table 5

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2003

Department or Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Human Resources Development Canada	23,434	16,363	69.8	831	3.5	1,861	7.9	1,749	7.5
National Defence*	18,909	7,102	37.6	430	2.3	1,066	5.6	883	4.7
Correctional Service Canada	14,303	5,946	41.6	938	6.6	755	5.3	662	4.6
Public Works and Government Services Canada	12,750	6,467	50.7	298	2.3	686	5.4	981	7.7
Fisheries and Oceans Canada†	10,062	3,067	30.5	318	3.2	465	4.6	385	3.8
Health Canada	8,506	5,599	65.8	576	6.8	380	4.5	1,017	12.0
Statistics Canada	5,833	2,989	51.2	122	2.1	323	5.5	641	11.0
Agriculture and Agri-Food Canada‡	5,772	2,597	45.0	131	2.3	238	4.1	385	6.7
Industry Canada	5,629	2,765	49.1	125	2.2	284	5.0	506	9.0
Environment Canada	5,499	2,258	41.1	123	2.2	240	4.4	491	8.9
Citizenship and Immigration Canada	5,117	3,261	63.7	119	2.3	298	5.8	715	14.0
Department of Justice Canada	4,734	3,067	64.8	163	3.4	251	5.3	421	8.9
Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)	4,631	3,579	77.3	183	4.0	232	5.0	242	5.2
Transport Canada	4,495	1,846	41.1	107	2.4	206	4.6	358	8.0
Natural Resources Canada	4,408	1,679	38.1	103	2.3	187	4.2	375	8.5
Department of Foreign Affairs and International Trade	3,799	1,836	48.3	92	2.4	181	4.8	289	7.6
Indian and Northern Affairs Canada	3,656	2,289	62.6	1,144	31.3	239	6.5	197	5.4
Veterans Affairs Canada	3,511	2,444	69.6	110	3.1	309	8.8	264	7.5
Canadian Heritage	1,924	1,304	67.8	74	3.8	88	4.6	154	8.0
Canadian International Development Agency	1,548	923	59.6	35	2.3	56	3.6	130	8.4
Public Service Commission of Canada	1,534	1,035	67.5	52	3.4	122	8.0	174	11.3
Passport Office	1,219	869	71.3	25	2.1	43	3.5	125	10.3
Treasury Board of Canada Secretariat	1,068	633	59.3	20	1.9	82	7.7	88	8.2
Department of Finance Canada	1,034	519	50.2	12	1.2	34	3.3	72	7.0
Immigration and Refugee Board	946	639	67.5	22	2.3	44	4.7	207	21.9
Privy Council Office	724	422	58.3	22	3.0	26	3.6	36	5.0
National Archives of Canada	658	332	50.5	19	2.9	37	5.6	26	4.0
Canadian Grain Commission	609	212	34.8	30	4.9	47	7.7	49	8.0
Atlantic Canada Opportunities Agency	602	337	56.0	12	2.0	21	3.5	9	1.5
Canadian Space Agency	518	197	38.0	5	1.0	8	1.5	56	10.8
National Library of Canada	493	322	65.3	15	3.0	32	6.5	28	5.7
Registry of the Federal Court of Canada	458	308	67.2	10	2.2	29	6.3	41	9.0
Communication Canada	438	259	59.1	11	2.5	11	2.5	17	3.9
Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec	413	230	55.7	7	1.7	13	3.1	23	5.6
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	403	230	57.1	9	2.2	34	8.4	19	4.7
Western Economic Diversification Canada	354	201	56.8	20	5.6	25	7.1	39	11.0

National Parole Board	309	238	77.0	15	4.9	17	5.5	17	5.5
Office of the Chief Electoral Officer	296	142	48.0	13	4.4	19	6.4	16	5.4
Solicitor General Canada	276	162	58.7	13	4.7	13	4.7	14	5.1
Canadian Transportation Agency	262	153	58.4	5	1.9	17	6.5	12	4.6
Canadian Human Rights Commission	212	139	65.6	9	4.2	28	13.2	18	8.5
Transportation Safety Board of Canada	209	65	31.1	1	0.5	11	5.3	23	11.0
Canadian Centre for Management Development	188	127	67.6	8	4.3	7	3.7	9	4.8
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada	157	105	66.9	8	5.1	11	7.0	14	8.9
Office of the Secretary of the Governor General	152	94	61.8	1	0.7	13	8.6	7	4.6
Offices of the Information and Privacy Commissioners	147	91	61.9	4	2.7	13	8.8	7	4.8
Office of the Commissioner of Official Languages	129	82	63.6	6	4.7	5	3.9	1	0.8
Tax Court of Canada	119	76	63.9	5	4.2	8	6.7	8	6.7
Status of Women Canada	116	109	94.0	3	2.6	10	8.6	14	12.1
Canadian Environmental Assessment Agency	108	61	56.5	6	5.6	1	0.9	7	6.5
Canada Industrial Relations Board	94	64	68.1	1	1.1	4	4.3	9	9.6
Canadian International Trade Tribunal	80	42	52.5	0	0.0	3	3.8	4	5.0
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	57	40	70.2	4	7.0	3	5.3	2	3.5
Canadian Dairy Commission	56	32	57.1	1	1.8	0	0.0	7	12.5
Office of Indian Residential Schools Resolution of Canada	56	35	62.5	6	10.7	5	8.9	2	3.6
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	39	27	69.2	1	2.6	3	7.7	1	2.6
Patented Medicine Prices Review Board Canada	35	20	57.1	0	0.0	3	8.6	2	5.7
Canadian Forces Grievance Board	33	23	69.7	1	3.0	0	0.0	2	6.1
International Joint Commission	32	12	37.5	0	0.0	2	6.3	1	3.1
Hazardous Materials Information Review Commission Canada	27	14	51.9	0	0.0	1	3.7	2	7.4
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	23	12	52.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Military Police Complaints Commission	22	15	68.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Canadian Human Rights Tribunal	18	12	66.7	1	5.6	1	5.6	0	0.0
Law Commission of Canada	12	8	66.7	1	8.3	2	16.7	0	0.0
National Farm Products Council	12	7	58.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Registry of the Competition Tribunal	12	7	58.3	0	0.0	2	16.7	0	0.0
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	10	5	50.0	0	0.0	0	0.0	1	10.0
NAFTA Secretariat, Canadian Section	10	6	60.0	0	0.0	0	0.0	4	40.0
Copyright Board Canada	8	4	50.0	0	0.0	0	0.0	1	12.5
Civil Aviation Tribunal of Canada	4	4	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	3	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	**163,314**	**86,162**	**52.8**	**6,425**	**3.9**	**9,155**	**5.6**	**12,058**	**7.4**

* Civilian staff only. Data for members of the Canadian Forces are not included because the Treasury Board is not their employer.

† Fisheries and Oceans Canada data include data for the Canadian Coast Guard.

‡ Data for the Agriculture Canada Prairie Farm Rehabilitation Administration are included.

Table 6

Distribution of Federal Public Service by Designated Group and Region of Work
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2003

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	3,119	1,301	41.7	124	4.0	151	4.8	29	0.9
Prince Edward Island	1,730	1,069	61.8	43	2.5	160	9.2	32	1.8
Nova Scotia	8,619	3,507	40.7	219	2.5	610	7.1	414	4.8
New Brunswick	5,521	2,902	52.6	154	2.8	267	4.8	69	1.2
Quebec (without the NCR*)	19,362	9,759	50.4	298	1.5	620	3.2	850	4.4
NCR* (Quebec)	19,292	11,085	57.5	845	4.4	1,025	5.3	1,322	6.9
NCR*	68,396	37,932	55.5	2,024	3.0	3,721	5.4	5,378	7.9
Ontario (without the NCR*)	20,535	11,300	55.0	776	3.8	1,470	7.2	2,281	11.1
NCR* (Ontario)	49,104	26,847	54.7	1,179	2.4	2,696	5.5	4,056	8.3
Manitoba	6,068	3,329	54.9	691	11.4	386	6.4	357	5.9
Saskatchewan	4,239	2,253	53.1	509	12.0	229	5.4	133	3.1
Alberta	8,723	4,709	54.0	634	7.3	540	6.2	597	6.8
British Columbia	14,572	7,020	48.2	709	4.9	910	6.2	1,787	12.3
Yukon	287	183	63.8	53	18.5	20	7.0	5	1.7
Northwest Territories	558	306	54.8	124	22.2	28	5.0	22	3.9
Nunavut	157	81	51.6	45	28.7	2	1.3	5	3.2
Outside Canada	1,428	511	35.8	23	1.6	41	2.9	99	6.9
Total	**163,314**	**86,162**	**52.8**	**6,426**	**3.9**	**9,155**	**5.6**	**12,058**	**7.4**

* "NCR" stands for "National Capital Region."

Table 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — as at March 31, 2003

Salary Band	All Employees		Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Persons in a Visible Minority Group		
	#	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %
=< 19,999	116	0.1	42	36.2	0.0	2	1.7	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0
20,000–24,999	15	0.1	8	53.3	0.1	5	33.3	0.1	4	26.7	0.0	1	6.7	0.0
25,000–29,999	1,294	0.9	780	60.3	1.0	58	4.5	1.0	69	5.3	0.8	53	4.1	0.4
30,000–34,999	6,004	4.5	2,980	49.6	4.4	343	5.7	6.3	406	6.8	5.2	441	7.3	4.1
35,000–39,999	26,776	20.9	18,882	70.5	26.3	1,385	5.2	27.9	1,849	6.9	25.4	2,036	7.6	21.0
40,000–44,999	24,512	36.0	16,071	65.6	45.0	1,068	4.4	44.5	1,403	5.7	40.8	1,974	8.1	37.4
45,000–49,999	20,620	48.6	12,185	59.1	59.1	865	4.2	58.0	1,241	6.0	54.3	1,385	6.7	48.8
50,000–54,999	18,496	59.9	9,044	48.9	69.6	755	4.1	69.7	890	4.8	64.0	1,425	7.7	60.7
55,000–59,999	12,626	67.6	6,075	48.1	76.7	460	3.6	76.9	630	5.0	70.9	1,009	8.0	69.0
60,000–64,999	12,435	75.3	5,367	43.2	82.9	450	3.6	83.9	611	4.9	77.6	967	7.8	77.1
65,000–69,999	10,368	81.6	4,296	41.4	87.9	326	3.1	89.0	527	5.1	83.3	705	6.8	82.9
70,000–74,999	9,107	87.2	3,472	38.1	91.9	258	2.8	93.0	480	5.3	88.6	699	7.7	88.7
75,000–79,999	5,656	90.6	2,181	38.6	94.5	133	2.4	95.1	295	5.2	91.8	455	8.0	92.5
80,000–84,999	5,276	93.9	1,673	31.7	96.4	124	2.4	97.0	255	4.8	94.6	330	6.3	95.2
85,000–89,999	2,965	95.7	944	31.8	97.5	58	2.0	97.9	140	4.7	96.1	200	6.7	96.9
90,000–94,999	1,108	96.4	333	30.1	97.9	26	2.3	98.3	51	4.6	96.7	73	6.6	97.5
95,000–99,999	2,371	97.8	727	30.7	98.7	56	2.4	99.2	121	5.1	98.0	137	5.8	98.6
>= 100,000	3,569	100.0	1,102	30.9	100.0	54	1.5	100.0	183	5.1	100.0	168	4.7	100.0
Total	**163,314**	**100.0**	**86,162**	**52.8**	**100.0**	**6,426**	**3.9**	**100.0**	**9,155**	**5.6**	**100.0**	**12,058**	**7.4**	**100.0**

Notes

Each figure in the "CUM %" column represents the cumulative total percentage of each designated group in the public service workforce (all employees, women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group) in the identified salary band or lower.

Other percentages are a designated group's share of each salary band (rows).

For example, in the "CUM %" column one finds that 69.6 per cent of all women earned less than $55,000 in fiscal year 2002–03. The figure in the column to the left (48.9 per cent) represents the percentage of women in this salary band, that is, the $50,000–$55,999 range.

Table 8

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees -- April 1, 2002, to March 31, 2003

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	169	108	63.9	6	3.6	8	4.7	3	1.8
Prince Edward Island	97	55	56.7	3	3.1	2	2.1	2	2.1
Nova Scotia	728	395	54.3	24	3.3	39	5.4	47	6.5
New Brunswick	427	233	54.6	32	7.5	13	3.0	18	4.2
Quebec (without the NCR*)	1,571	879	56.0	30	1.9	33	2.1	154	9.8
NCR* (Quebec)	2,059	1,180	57.3	84	4.1	66	3.2	209	10.2
NCR*	7,683	4,327	56.3	218	2.8	263	3.4	802	10.4
Ontario (without the NCR*)	1,894	1,071	56.5	71	3.7	53	2.8	183	9.7
NCR* (Ontario)	5,624	3,147	56.0	134	2.4	197	3.5	593	10.5
Manitoba	755	444	58.8	103	13.6	33	4.4	51	6.8
Saskatchewan	588	286	48.6	50	8.5	18	3.1	20	3.4
Alberta	960	577	60.1	80	8.3	20	2.1	81	8.4
British Columbia	1,319	686	52.0	80	6.1	25	1.9	196	14.9
Yukon	74	34	45.9	9	12.2	3	4.1	0	0.0
Northwest Territories	87	51	58.6	18	20.7	3	3.4	3	3.4
Nunavut	60	28	46.7	13	21.7	1	1.7	1	1.7
Outside Canada	8	3	37.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	**16,420**	**9,177**	**55.9**	**737**	**4.5**	**514**	**3.1**	**1,561**	**9.5**

* "NCR" stands for "National Capital Region."

Notes

"Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2002, and March 31, 2003. (See the definition of "hirings" under "Terminology" section in Chapter 1.)

Percentages are a designated group's share of the total for each region of work.

Table 9

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2002, to March 31, 2003

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	82	36	43.9	8	9.8	0	0.0	7	8.5
Scientific and Professional	2,673	1,381	51.7	66	2.5	53	2.0	305	11.4
Administration and Foreign Service	5,152	2,727	52.9	204	4.0	179	3.5	554	10.8
Technical	1,927	822	42.7	71	3.7	37	1.9	119	6.2
Administrative Support	4,520	3,632	80.4	246	5.4	207	4.6	468	10.4
Operational	2,066	579	28.0	142	6.9	38	1.8	108	5.2
Total	**16,420**	**9,177**	**55.9**	**737**	**4.5**	**514**	**3.1**	**1,561**	**9.5**

Notes

"Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2002, and March 31, 2003. (See the definition of "hirings" under "Terminology" section in Chapter 1.)

Percentages are a designated group's share of the total for each occupational category.

Table 10

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2002, to March 31, 2003

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	5,269	2,735	51.9	284	5.4	153	2.9	592	11.2
Term (three months or more)	10,883	6,321	58.1	431	4.0	347	3.2	952	8.7
Seasonal	268	121	45.1	22	8.2	14	5.2	17	6.3
Total	**16,420**	**9,177**	**55.9**	**737**	**4.5**	**514**	**3.1**	**1,561**	**9.5**

Notes

"Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2002, and March 31, 2003. (See the definition of "hirings" under "Terminology" section in Chapter 1.)

Percentages are a designated group's share of the total for each type of employment.

Table 11

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2002, to March 31, 2003

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	296	127	42.9	15	5.1	12	4.1	4	1.4
Prince Edward Island	211	143	67.8	10	4.7	18	8.5	7	3.3
Nova Scotia	884	473	53.5	36	4.1	59	6.7	55	6.2
New Brunswick	628	374	59.6	22	3.5	29	4.6	9	1.4
Quebec (without the NCR*)	2,036	1,198	58.8	36	1.8	48	2.4	143	7.0
NCR* (Quebec)	3,422	2,130	62.2	176	5.1	147	4.3	278	8.1
NCR*	12,080	7,557	62.6	413	3.4	586	4.9	1,072	8.9
Ontario (without the NCR*)	2,438	1,499	61.5	80	3.3	141	5.8	406	16.7
NCR* (Ontario)	8,658	5,427	62.7	237	2.7	439	5.1	794	9.2
Manitoba	810	496	61.2	76	9.4	40	4.9	60	7.4
Saskatchewan	414	244	58.9	54	13.0	14	3.4	15	3.6
Alberta	1,029	653	63.5	72	7.0	54	5.2	95	9.2
British Columbia	1,576	916	58.1	82	5.2	98	6.2	239	15.2
Yukon	64	36	56.3	12	18.8	2	3.1	1	1.6
Northwest Territories	63	43	68.3	13	20.6	4	6.3	6	9.5
Nunavut	25	12	48.0	8	32.0	0	0.0	3	12.0
Outside Canada	105	40	38.1	0	0.0	3	2.9	7	6.7
Total	**22,659**	**13,811**	**61.0**	**929**	**4.1**	**1,108**	**4.9**	**2,122**	**9.4**

* "NCR" stands for "National Capital Region."

Notes

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information only from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that region of work. (See the definition of "promotions" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Table 12

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2002, to March 31, 2003

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	712	278	39.0	22	3.1	27	3.8	34	4.8
Scientific and Professional	3,298	1,547	46.9	73	2.2	112	3.4	482	14.6
Administration and Foreign Service	12,431	8,210	66.0	544	4.4	622	5.0	1,132	9.1
Technical	1,956	768	39.3	80	4.1	96	4.9	110	5.6
Administrative Support	3,387	2,882	85.1	169	5.0	202	6.0	329	9.7
Operational	875	126	14.4	41	4.7	49	5.6	35	4.0
Total	**22,659**	**13,811**	**61.0**	**929**	**4.1**	**1,108**	**4.9**	**2,122**	**9.4**

Notes

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information only from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that occupational category. (See the definition of "promotions" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Table 13

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2002, to March 31, 2003

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	20,550	12,589	61.3	827	4.0	1,032	5.0	1,896	9.2
Term (three months or more)	1,930	1,146	59.4	89	4.6	64	3.3	217	11.2
Seasonal	179	76	42.5	13	7.3	12	6.7	9	5.0
Total	**22,659**	**13,811**	**61.0**	**929**	**4.1**	**1,108**	**4.9**	**2,122**	**9.4**

Notes

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information only from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that type of employment. (See the definition of "promotions" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Table 14

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2002, to March 31, 2003

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	177	73	41.2	5	2.8	10	5.6	0	0.0
Prince Edward Island	69	36	52.2	1	1.4	7	10.1	0	0.0
Nova Scotia	479	238	49.7	22	4.6	28	5.8	20	4.2
New Brunswick	455	272	59.8	11	2.4	21	4.6	6	1.3
Quebec (without the NCR*)	1,375	685	49.8	20	1.5	51	3.7	71	5.2
NCR* (Quebec)	887	518	58.4	61	6.9	55	6.2	59	6.7
NCR*	4,110	2,207	53.7	151	3.7	263	6.4	315	7.7
Ontario (without the NCR*)	1,562	910	58.3	71	4.5	103	6.6	148	9.5
NCR* (Ontario)	3,223	1,689	52.4	90	2.8	208	6.5	256	7.9
Manitoba	508	289	56.9	52	10.2	27	5.3	28	5.5
Saskatchewan	389	177	45.5	33	8.5	17	4.4	9	2.3
Alberta	774	469	60.6	65	8.4	44	5.7	45	5.8
British Columbia	1,211	638	52.7	68	5.6	65	5.4	121	10.0
Yukon	309	134	43.4	50	16.2	7	2.3	3	1.0
Northwest Territories	69	46	66.7	17	24.6	2	2.9	2	2.9
Nunavut	22	11	50.0	6	27.3	1	4.5	1	4.5
Outside Canada	37	12	32.4	0	0.0	2	5.4	2	5.4
Total	**11,546**	**6,197**	**53.7**	**572**	**5.0**	**648**	**5.6**	**771**	**6.7**

* "NCR" stands for "National Capital Region."

"Separations" refers to employees who have left the federal public service payroll between April 1, 2002, and March 31, 2003. (See the definition of "separations" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Table 15

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2002, to March 31, 2003

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	201	42	20.9	5	2.5	7	3.5	5	2.5
Scientific and Professional	1,300	581	44.7	38	2.9	46	3.5	127	9.8
Administration and Foreign Service	3,156	1,718	54.4	179	5.7	246	7.8	204	6.5
Technical	1,597	612	38.3	45	2.8	42	2.6	69	4.3
Administrative Support	3,618	2,853	78.9	220	6.1	247	6.8	313	8.7
Operational	1,674	391	23.4	85	5.1	60	3.6	53	3.2
Total	**11,546**	**6,197**	**53.7**	**572**	**5.0**	**648**	**5.6**	**771**	**6.7**

Note

"Separations" refers to employees who have left the federal public service payroll between April 1, 2002, and March 31, 2003. (See the definition of "separations" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Table 16

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees — April 1, 2002, to March 31, 2003

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	4,722	2,208	46.8	226	4.8	376	8.0	244	5.2
Term (three months or more)	6,675	3,935	59.0	328	4.9	265	4.0	517	7.7
Seasonal	149	54	36.2	18	12.1	7	4.7	10	6.7
Total	**11,546**	**6,197**	**53.7**	**572**	**5.0**	**648**	**5.6**	**771**	**6.7**

Note

"Separations" refers to employees who have left the federal public service payroll between April 1, 2002, and March 31, 2003. (See the definition of "separations" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Chapter 2
Embracing Change: Promise and the Potential for Progress

The report from the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service, *Embracing Change in the Federal Public Service*, served as a reminder that visible minorities are significantly under-represented in the federal Public Service when compared with their availability in the Canadian labour market. It issued an urgent call for action to address a continuing pattern that included under-representation overall and at the management level.

The Task Force provided an Action Plan and stressed that a concerted effort would be required on several fronts if the federal Public Service were to become fully representative of the Canadian population:

I set 1 in 5 benchmarks for visible minority participation in Public Service–wide staffing actions (i.e. recruitment, acting appointments, promotion, and development opportunities at executive levels);

II create support tools to help departments and managers achieve the benchmarks;

III change the corporate culture in the Public Service to make it more welcoming of diversity;

IV develop mechanisms to strengthen existing implementation and accountability frameworks;

V seek external advice and independent review of implementation; and

VI provide financial resources to support implementation.

In June 2000, the Government of Canada endorsed the Action Plan and provided tangible support in the form of initial funding for three years, ending March 31, 2003.

Since it started implementing the Action Plan in 2000, the Secretariat has developed the infrastructure to help departments take action and embrace change. It has worked in partnership with departments, other central agencies, the Public Service Commission of Canada, the Canadian Centre for Management Development, bargaining agents, federal regional councils, designated group organizations like the National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service, heads of human resources, functional communities, and many other entities.

A mid-term stocktaking exercise completed in March 2002 found widespread, high-level commitment across the Public Service to the principles and goals of the Action Plan. It also found that attention to

employment equity and support of activities in departments and agencies had increased substantially. In spite of these positive developments, however, the report found that results are still lacking with respect to the progress against the benchmarks. Citing the existence of pockets of success rather than systematic or comprehensive change, it recommended a shift toward greater accountability and positioning implementation of the Action Plan as a leadership obligation. Finally, it recommended that funding be continued with a strategic, results-based approach that builds on previous successes.

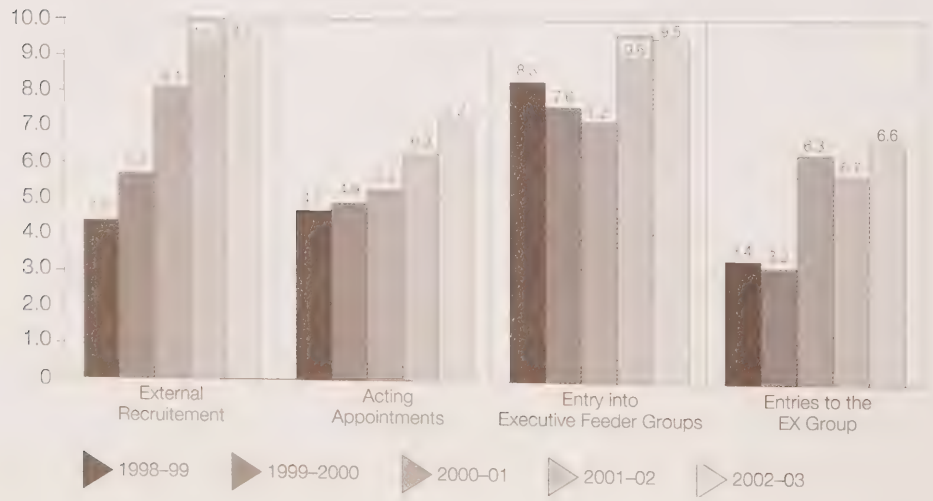
Progress on the Embracing Change Initiative requires the full participation of departments against all elements of the Action Plan. To a great extent, accountability at the top remains an essential element for success. But such accountability must also extend to hiring managers, those in the best position to create and maintain a welcoming and diverse workforce. As a result, over the past year the Secretariat has intensified its push to inform, motivate and equip public service hiring managers to produce results against the Action Plan.

The following sets out some of the progress that has been made against the six elements of the Action Plan as well as some of the work that remains to be done.

I. Setting the Benchmarks

Since the implementation of the Action Plan, the population of visible minorities has increased by over 4,000 employees and representation now stands at 7.4 per cent, compared with 5.5 per cent in 2000. As apparent from Figure 18, however, there continue to be mixed results against the benchmarks. As a result, the

Figure 18
Progress Against the Benchmarks (%)



Public Service is still not representative. Figure 18 illustrates that the trend is generally upward on all measures, but the Public Service is far from meeting the external recruitment benchmark pegged for 2003. In addition, unless the pace of progress is intensified significantly, it is also unlikely that the 2005 benchmarks will be achieved.

II. Helping Achieve the Benchmarks

Increasing managers' awareness, addressing their concerns by providing them with practical tools and sharing the experiences of successful departments are among the ways the Secretariat is working to help achieve the benchmarks. As the Task Force suggested, however, the option of targets should not be discounted.

In 2002–03, the Secretariat's Employment Equity Division continued its marketing and outreach activities to help departments build the capacity to meet the benchmarks. To date, implementation sessions have been delivered to public service employees, including managers at all levels, and around 15,000 Embracing Change tool kits have been distributed to employees. This information sharing and engagement activity, which flows from the Secretariat to departments to reach their managers, was amplified through departmental projects. Initiatives often arose out of or through the establishment of interdepartmental partnerships.

For example, the Pacific Regional Council has developed a middle manager training kit, which includes material for diversity training, examples of good practices, references and community contacts for regional managers.

The Embracing Change Action Plan also calls for the improvement of selection processes to ensure that visible minorities are not screened out in the hiring process. Several initiatives are underway to address this important issue.

Citizenship and Immigration Canada, in partnership with seven other departments and agencies,[2] has now created a national, interactive electronic selection board inventory of qualified members of visible minority groups. Through this project, nearly 135 visible minority employees have been registered in a national inventory and are available to participate on selection boards in their home departments as well as in other departments. Approximately

2. The other partners on this initiative are the Fisheries and Oceans Canada, the Public Service Commission of Canada, Canadian Heritage, the Immigration and Refugee Board, the Canadian International Development Agency, the Treasury Board of Canada Secretariat and Environment Canada.

100 registrants received selection board training through this project. The project addresses one of the key systemic barriers to selection and enables small departments to access employees of departments with stronger visible minority representation.

The Public Service Commission of Canada has reviewed its selection and testing instruments and developed new selection and testing tools and procedures with the goal of reducing any systemic biases in the selection process.

III. Changing Corporate Culture

There can be little doubt that hiring managers have the opportunity and the obligation to play a major role in creating a representative and inclusive workforce. It is, after all, the hiring managers who make decisions about hiring and advancement in the federal Public Service. Furthermore, it is through hiring managers and their initiative, creativity and dedication that the Public Service must seek to embrace and effect change.

Supporting and motivating hiring managers was a priority in 2002–03. In addition to providing guidance, tools and support to help managers achieve the benchmarks, the Employment Equity Division developed and delivered a managers' workshop on diversity with a focus on Embracing Change at the Managers' Forum held in Banff, Alberta, in April 2002. Approximately 200 managers participated in the workshop.

Also, in response to the interim Stocktaking Exercise Report, the Secretariat adapted its communications strategy to specifically support the implementation of the Embracing Change Initiative. It emphasized the accountability of management for achieving the benchmarks and focussed on providing middle managers with information and tools that

- communicate the business case for hiring visible minorities;
- facilitate the hiring of visible minorities;
- demonstrate the commitment of senior management;
- debunk myths regarding the hiring of visible minority employees;
- recognize, share and reward good practices in visible minority recruitment; and
- explain the sanctions that managers who do not meet their hiring obligations could face.

Communications tools developed and produced by the Secretariat as part of its communications strategy therefore included the following:

- A speakers' tool kit to support presentations by senior managers to audiences of other senior managers,

middle managers and visible minorities. The kit contains materials suited to a wide range of presentations, including speeches, panel discussions and other formats of interaction.

- A managers' tool kit to provide quick reference information on the business case for employment equity, on the benchmarks and on the tools and resources available to help managers achieve them.
- A special edition, single-issue magazine profiling visible minority employees and public service managers who have successfully built or are leading diverse workplaces.
- An Embracing Change video with dramatizations that magnified some of the challenges and opportunities encountered by hiring managers and visible minorities in the federal Public Service. The video is intended to stimulate discussion in departments and at events and is accompanied by a Manager's Video Discussion Guide.
- Redesigned Web information accessible through a single portal and widely promoted on government Internet and intranet sites.

The communications focus on the middle managers responsible for hiring reinforces the concept that Embracing Change is a question of leadership — leadership in building a representative workforce, leadership in changing the corporate culture to make it more inclusive, and leadership in managing teams that will increasingly be made up of employees with diverse backgrounds.

IV. Providing for Implementation and Accountability

The Public Service has laid the cornerstones of accountability on which the implementation of Embracing Change will be built and on which the institution can manage for results. The principle and practice of accountability has been successfully established at the highest levels of the federal Public Service. In 2002–03, the Clerk of the Privy Council defined Embracing Change as one of the Corporate Priorities for the Public Service:

"The innovation agenda requires creative, innovative ideas to achieve excellence in policies and services. One avenue for achieving this excellence is to promote a greater diversity of backgrounds and linguistic and ethnic heritage among our employees. We must, therefore, strive to be representative of the Canadian population, with special emphasis on visible minorities, where we face a very significant representation gap. In this regard, the government made a firm commitment to the recommendations and spirit

of the Embracing Change report, which continues to guide and provide benchmarks for success."[3] At the end of the 2002–03 fiscal year, plans were in place to extend this corporate priority to the 2003–04 fiscal period.

The performance agreements of deputy ministers link at-risk pay to the achievement of corporate priorities.[4] As a result, departmental failure to meet benchmarks can have a negative effect on a deputy minister's remuneration.

V. External Advice and Independent Review

Mechanisms that provide for external input and independent review are now well established. The External Advisory Group (EAG) on Embracing Change was created in June 2000 to provide independent advice to the Secretary of the Treasury Board and the President of the Public Service Commission regarding the implementation of the Action Plan.

The EAG has been extremely active in 2002–03, providing recommendations based on past successes and lessons learned. It has proposed programs to accelerate the advancement of visible minorities, suggested solutions to the perceived conflict between official language policies and elements of the Action Plan and drawn attention to successful practices in the private sector.

The EAG is committed to sustaining a dialogue with senior officials of the Public Service and to participating in the full implementation of Embracing Change. More on the EAG is included in Chapter 3 of this report.

VI. Providing for Incremental Financial Resources

Endorsement of the Action Plan was accompanied by a government allocation of up to $10 million annually for three years, ending in March 2003. The Embracing Change Initiative was endorsed for five years, and Treasury Board Ministers approved up to $30 million in funds for the Employment Equity: Embracing Change Support Fund (EE-ECSF) during the first three. This initial funding was intended to develop infrastructure and support both central agency and departmental initiatives. While this phase of funding is now complete, as of the end of the 2002–03 fiscal year, efforts to secure new funding for ongoing implementation of the Embracing Change Action Plan are continuing.

3. Canada. Privy Council Office, Management Priorities and Senior Personnel Secretariat. *Performance Management Program — Guidelines for Deputy Ministers and Associate Deputy Ministers*. Ottawa: March 2003.

4. At-risk pay is a lump-sum payment based on the achievement of key commitments, which include both departmental and corporate commitments.

Funds approved to help implement Embracing Change over the three-year period since the government's endorsement have supported career development programs, recruitment programs, the development of support tools, capacity building and initiatives related to the enhancement of corporate culture. Project goals ranged from creating cross-departmental Embracing Change strategies in the regions and nationally to providing diversity awareness and related training and to creating positions for visible minority placement. The distribution of funds in relation to the elements of the Action Plan and the allocation by region are shown in Figures 19 and 20.

Figure 19
Distribution of Embracing Change Expenditures by Elements of the Action Plan

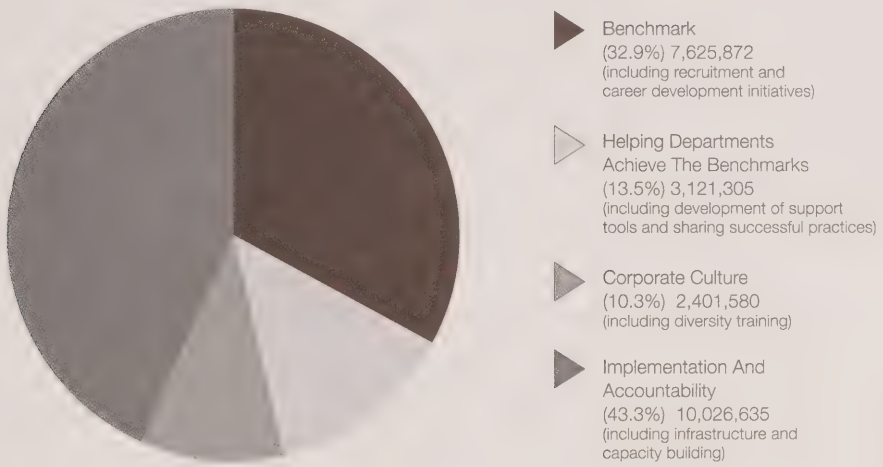
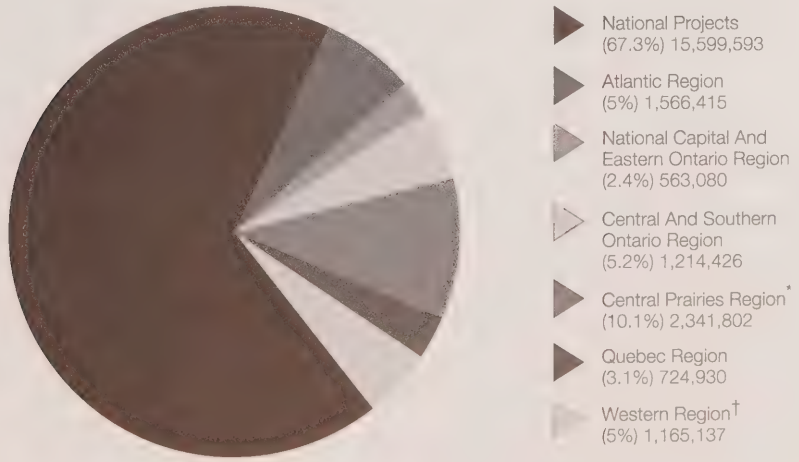


Figure 20
Distribution of Embracing Change Expenditures by Region



*Central Prairies comprises Manitoba and Saskatchewan.
†Western region comprises British Columbia and Alberta.

Embracing Change Through Leadership

The Embracing Change Action Plan establishes goals that are desirable and deemed attainable. While the infrastructure has been created and there appears to be a growing awareness, motivation, commitment and acceptance across the federal Public Service, much more must be done to generate quantitative evidence of success.

Some departments have focussed on specific elements of the Action Plan and have been exhibiting the characteristics that may lead to success.

- Public Works and Government Services Canada has integrated Embracing Change into the departmental human resources and succession plans, making visible minority representation a priority at every level, from employees to senior managers.
- Canadian Heritage has actively encouraged the involvement of visible minority networks and committees at headquarters and in the regions, with the goal of improving corporate culture.
- The Department of Foreign Affairs and International Trade has worked through its Executive Committee to make Embracing Change an organizational priority and will be making targeted efforts to recruit visible minority foreign service officers.

The federal Public Service still faces some important challenges associated with Embracing Change. It must meet the tight time frame stipulated by the Action Plan. In particular, an increase is required in order to meet the 2005 benchmarks for EX appointments. Perhaps most critically, the Public Service still needs to address the drop-off between visible minority applications and appointments. To meet these challenges and create a truly representative workforce, the Public Service will have to reach out to a broader pool of managers.

By meeting the challenges, however, the Public Service can seize an unparalleled opportunity — the opportunity to build a renewed, innovative Public Service that draws on the full, diverse range of talent that Canada has to offer, especially in regions with a high visible minority presence.

Bringing about fundamental change in an organization the size of the federal Public Service takes time and a comprehensive and sustained effort. It also takes leadership at every level, from deputy ministers and middle managers in charge of hiring to those who must manage for change.

There are some signs that the attention to Embracing Change is having an important spillover effect in the area of good management practices. Projects that constitute testimonials to this include the following:

Working in conjunction with a number of departments through the Interdepartmental Committee of Employment Equity and Diversity and the executive champions from Public Works and Government Services Canada and Western Economic Diversification Canada, the Public Service Commission of Canada (B.C./Alberta Region) has developed a Leadership and Career Mobility Initiative (LCMI). The LCMI has provided over 70 visible minority employees with training, acting assignments and other career advancement opportunities. The LCMI also includes a culture change component that commits managers to action and measures results through an awards program for deputy ministers.

Fisheries and Oceans Canada and seven other science-based departments and agencies[5] have developed a pioneering recruitment and retention pilot project for visible minorities with a disability to address the under-representation of visible minorities with a disability. It is projected that 20 candidates will be placed through this initiative.

Embracing Change also recognizes that the future of the Public Service depends on recruiting and retaining youth. To that end, it has supported forward-looking initiatives to ensure that visible minorities are part of that future. INAC's Visible Minority Youth Initiative, for example, allowed young employees who are members of visible minority groups to participate in recruitment, outreach, retention and research activities, departmental orientation sessions, training events, coaching, focus groups and armchair sessions. The Initiative demonstrates the capabilities of visible minority youth to managers and will result in their commitment and participation in the Public Service of the future.

5. Agriculture and Agri-Food Canada, Canadian Space Agency, Environment Canada, Health Canada, National Defence, Natural Resources Canada, and National Research Council Canada.

Chapter 3
Factors Critical to Success in Building a Representative Public Service

Figure 21
The Players



While there are a number of major players in the implementation of employment equity in the federal Public Service (Figure 21), the key role lies with departments. Success in attaining the corporate goals of a representative and inclusive Public Service of Canada is contingent on departments achieving results. This chapter will describe some of the departmental initiatives, as revealed from the departmental annual reports submitted to the Secretariat. It also describes some of the partnerships that have been extremely valuable in fostering employment equity in the federal Public Service.

In 2002–03, four factors were a critical part of the success of federal departments and agencies in achieving concrete results through the adoption of employment equity practices:

- accountability;
- cultural change;
- integration of employment equity into business practices; and
- partnership.

Accountability

Perhaps the most compelling example of the continuing commitment to building a diverse federal workforce is the increased use of accountability mechanisms, such as performance agreements, over the past year. This commitment to diversity was firm and, in particular, reinforced the intent to improve the representation of visible minorities at all levels.

As the Clerk of the Privy Council and Secretary to the Cabinet noted in the *Tenth Annual Report to the Prime Minister on the Public Service of Canada*, "We are a public institution; we must reflect that public. Our professionalism is assured only if we are staffed by leaders and employees who reflect Canada's rich ethno-cultural diversity. We must increase our efforts to diversify our recruitment; we must create a work environment that supports the voices and talents of our different communities. This diversity must be reflected at all levels and in all departments and agencies."

Accountability at the highest level of the Public Service is now an established part of policy and an increasingly visible element of practice. Diversity, including Embracing Change, is one of the corporate priorities for the Public Service and part of deputy ministers' performance agreements: as head of their respective organizations, deputy ministers are responsible for delivering results. The Clerk's establishment of diversity and Embracing Change as a corporate priority will ensure that employment equity continues to be treated as an important organizational priority with top-level commitment and leadership.

The accountability framework extends through departments and agencies. In particular, departments and agencies are responsible for implementing measures to achieve employment equity and for integrating its elements into their human resources management structures and corporate culture.

While high-level accountability may be in sight, the challenge is still to cascade accountability throughout the Public Service, ensuring that middle managers in charge of hiring understand that they too are critical to the creation of more representative and inclusive workplaces.

Several departments and agencies report strengthened accountability mechanisms in support of employment equity in 2002–03. Under the new accountability framework for the Canadian International Development Agency (CIDA), which benefited from

consultation with employees, unions and designated group advisory committees, managers will be expected to contribute to closing the gaps in representation of designated groups. In drafting its framework, CIDA reviewed its executive performance agreements to ensure that employment equity measures were included and that these were linked to the Department's Employment Equity Action Plan. It is expected that this framework will be implemented during the 2003–04 fiscal year.

Cultural Change

Employment equity for the federal Public Service is a long-term, comprehensive goal: to have a Public Service that reflects the diversity of Canadian society by removing barriers to the participation of the designated groups and by correcting the conditions of disadvantage that they face in employment. Providing excellent service to Canadians requires dynamic and productive workplaces that value and maximize the skills of all employees. The demographics of the Public Service, combined with the growing presence of visible minorities in the Canadian workforce, provide a window of opportunity to create a new culture in the Public Service. This culture must embrace diversity and new ideas and strive to create an inclusive, welcoming environment.

In his annual report to the Prime Minister on the Public Service of Canada, the Clerk of the Privy Council and Secretary to the Cabinet made it clear that it would take experimentation, critical self-appraisal and change to assure an effective and professional public service for Canadians. While all three of those factors are crucial to the employment equity initiatives of the Public Service, none was more important in 2002–03 than change, specifically the cultural and attitudinal change needed to deal successfully with Canada's growing diversity.

Bringing about the cultural change needed to achieve positive results in the workplace demands both a willingness to respond to new challenges and a commitment to exhibit leadership at all levels. There are indications that this is happening in the vast majority of federal departments and agencies where the goal of cultural change is being slowly embraced.

Across the country, there was a noticeable increase in the number of assistant deputy ministers and other senior managers — particularly in the regions — who served as champions for the designated groups. This not only reinforced the breadth and depth of the organizational commitment to employment equity but it also significantly increased institutional

awareness about employment equity issues. In June 2002, the Department of Justice Canada and Canadian Heritage collaborated in organizing the first Interdepartmental Forum of Persons with Disabilities, giving high visibility to issues that affect persons with disabilities in the federal Public Service and setting the stage for cultural change with respect to this designated group. The efforts of the organizing committee and their interactions with deputy ministers eventually led to the creation of the National Committee of Federal Public Servants with Disabilities, a group that is described more fully later in this chapter.

Statistics Canada is in the process of integrating diversity concepts into 28 of its in-house training courses, including statistical, management and communication, and interpersonal skills training. In addition, the Agency is broadening its mentoring programs by developing a course for mentors that addresses diversity. Statistics Canada is also analyzing its results from the 2002 Public Service Employee Survey using an employment equity lens and plans to use the results of that analysis in developing its multi-year employment equity plan. The Agency's communication strategy also provides all employees easy access to information about employment equity.

Cultural change is fostered by the commitment of senior management to employment equity and diversity, as was evident at Industry Canada in 2002–03. For example, the Department has a champion at the assistant deputy minister level for each of the four designated groups. At the deputy minister's request, the Department analyzed each sector's visible minority representation and hiring over the past two years. Based on this analysis, the deputy minister discussed key commitments with respect to employment equity — and Embracing Change in particular — with individual sector heads as part of their 2002–03 accountability agreements.

As part of its response to Embracing Change, and in an effort to achieve concrete results in addressing the under-representation of visible minorities within the Executive category, Industry Canada is creating an inventory of pre-qualified EX-01 candidates. The Department is also engaged in a process to identify and develop ten highly qualified visible minority candidates from outside the Public Service for EX or EX minus 1 positions, over the next three years.

Integration of Employment Equity into Business Practices

Integration of employment equity into day-to-day business practices is an intrinsic aspect of building a representative public service because, fundamentally, it is everyone's business.

In 2002–03, several departments have updated their employment equity plans and priorities as part of their human resources strategies.

Citizenship and Immigration Canada, for example, emphasized the following: organizational culture, a learning framework, human resources planning, recruitment and staffing, and the development of management feeder groups.

To address the absence of women around the executive table at the Canadian Space Agency, the Executive Committee's management agreements will include performance targets for female representation and, as of September 2003, Committee members will have to prepare a semi-annual report on the Agency's action plan to include women in management. It is expected that the situation of women will improve following the appointment of three women to serve as champions of women's issues relating to management positions, the decision to include a woman on all selection boards whenever possible, and the development of specific equal opportunity goals in the Agency's employment equity and human resources strategic plan.

In 2002–03 Environment Canada managed to do what many other departments aspire to do: it made a decentralized approach to employment equity work. Much effort was devoted to awareness and learning initiatives to demystify employment equity for all employees, to promote a culture supportive of diversity, and to communicate a vision. This approach won the support of the Department's employees, employee representatives, managers at all levels, employment equity networks, regions, services, and the Department's many employment equity partners. Within the framework of the Department's multi-year employment equity plan, regions and services were encouraged to plan and implement their own individualized strategies and initiatives, including the following:

- the Pacific and Northern Region appointed a diversity champion and developed a people plan that includes diversity;
- the Ontario Region created an employment equity champion position and integrated employment equity into its strategic hiring plan;
- the Quebec Region updated its regional employment equity plan and recruitment objectives; and
- the Atlantic Region developed a regional Aboriginal strategy.

Partnership

One concept remains unchanged since the first annual report on employment equity was released a decade ago: employment equity is everybody's business. As noted in last year's report, the effective implementation of employment equity requires the development of solid partnerships. These help the various players identified earlier in this chapter to work together more effectively toward a common goal — excellence in service to Canadians.

In 2002–03, several departments and agencies saw this common goal as the basis for developing mutually beneficial partnerships that witnessed the exchange of ideas, expertise, and successful practices. Some partnerships included non-public service organizations.

For example, various sectors at Fisheries and Oceans Canada, such as Fisheries Management and the Canadian Coast Guard, worked with local Aboriginal groups as part of their recruitment and staffing process. Instituting this two-way exchange of information not only helped inform Canada's Aboriginal population about career possibilities within the federal Public Service but it also provided an opportunity for the Department to benefit from the skills available in First Nations communities.

CIDA and INAC worked together to increase the capacity for cross-mentoring between their organizations.

In exercising leadership for the implementation of employment equity in the federal Public Service, the Secretariat has also strengthened its partnerships with many entities, including departments, employment equity committees, designated group organizations, such as the National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service, the National Committee of Federal Public Servants with Disabilities, the Joint Employment Equity Committee of the National Joint Council, and the External Advisory Group on Embracing Change.

Employment Equity Committees

Employment equity committees are important elements in building and sustaining commitment to employment equity objectives across federal departments and agencies. They provide networking opportunities, increase links between departments (as well as within respective departments and agencies), as well as allow for the exchange of ideas, tools, information on new initiatives, and practices that support the attainment of employment equity goals.

In 2002–03, employment equity committees played an especially important role in ensuring that information to support and encourage employment equity and diversity is shared. Over the past year, special efforts were made to engage more managers in fully integrating employment equity into the business lines of their organizations. As a result of these efforts, linkages with various committees were strengthened and extended to include the External Advisory Group on Embracing Change, the National Council of Visible Minorities and the National Committee of Federal Public Servants with Disabilities.

The **Employment Equity Champions Forum** comprises some 30 senior managers at the assistant deputy minister level. Deputy heads choose managers to develop and promote corporate or regional objectives or priorities with respect to employment equity in their departments or agencies. These individuals play a lead role and share a commitment to achieving a representative, inclusive and equitable workforce and exercise leadership in creating a welcoming workplace culture. Two meetings were held this past year, one of which was a joint meeting with the Employment Equity Executive Committee. Discussions included topics such as human resources modernization, merit and representation, Embracing Change, the role of the External Advisory Group on Embracing Change and an update from the Interdepartmental Forum of Persons with Disabilities.

Employment equity champions demonstrate their ongoing commitment as senior managers through their personal and visible support for employment equity. They exchange information on employment equity challenges, successful practices, and innovations that have achieved concrete results. They also provide feedback to the Secretariat on current or proposed employment equity initiatives, priorities and programs and are in a position to influence employment equity issues within their respective departments.

The **Employment Equity Executive Committee** is composed of public service managers at the director general level or equivalent. This committee, which meets five times a year, serves as a catalyst for the strategic development, implementation, and sustainability of good practices among departments and agencies.

The Employment Equity Executive Committee focusses on horizontal issues, such as recruitment, career development, retention, accountability, corporate culture, and official languages. Individually, the members provide a direct link and support to the employment equity

champion and employment equity specialist within their respective departments. During its meetings this year, the committee discussed and provided feedback on the *Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service*, Embracing Change, an accountability framework for employment equity, retention and exit interviews, human resources modernization, and values and ethics.

The **Interdepartmental Forum on Employment Equity** is a partnership between departments (employment equity managers and specialists and the Secretariat's Employment Equity Division. It provides leadership and helps facilitate the achievement of employment equity objectives across departments and agencies. This forum, which meets every two months, fosters learning, promotes the exchange of information and provides an opportunity for networking and consultations among members, representatives of central agencies, and the larger community of employment equity stakeholders and clients. It also provides an opportunity for participants to discuss common issues requested by the employment equity specialists, share new initiatives, and raise matters that could be of general interest to the membership. A satisfaction survey this past year revealed that participants place a high value on this forum. In particular, they appreciate the opportunities for information sharing, networking, and identifying successful practices.

Over the past year, topics included diversity and learning, a presentation on a set of new Embracing Change tools for managers, results of the 2002 Public Service Employee Survey, reports on the Interdepartmental Forum of Persons with Disabilities, Aboriginal issues, values and ethics, the *Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service*, strategies for changing the corporate culture, and various successful practices, which are showcased at each meeting.

The **Joint Employment Equity Committee (JEEC)** is a working committee of the National Joint Council (NJC). It is the forum of choice at the national level for labour-management consultation and collaboration on employment equity issues, as required under the *Employment Equity Act.*

The NJC provides for regular consultations between the Treasury Board, as the employer, and employee organizations certified as bargaining agents under the *Public Service Staff Relations Act.* Through the NJC, there is a sharing of information, consultation on workplace policies, and co-development of directives that provide Public Service–wide benefits.

The JEEC is the only Public Service–wide union-management committee established to address employment equity issues, although many union-management consultative committees exist at the departmental level and many discuss employment equity subjects. Members include representatives from the Secretariat, the Public Service Commission of Canada, Public Works and Government Services Canada, Environment Canada, Health Canada, Human Resources Development Canada, the Public Service Alliance of Canada (PSAC), and the Professional Institute of the Public Service of Canada. The JEEC is co-chaired by a representative from the Secretariat and PSAC.

In 2002–03, the JEEC focussed on the following major areas: the implementation of the new *Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service* — a policy that benefited significantly from bargaining agent input and feedback — the continuing push on the Embracing Change Initiative, the development of communication messages in support of employment equity, and analysis of the findings and conclusions related to employment equity in the 2002 Public Service Employee Survey.

In keeping with the commitment to work collaboratively in addressing employment equity issues, the JEEC created a working group with representatives from the employer and bargaining agents to develop joint training on the duty to accommodate. A learning framework was developed and work commenced toward the development of training modules for a course that will provide information on the definition of the duty to accommodate, roles and responsibilities for providing workplace accommodations, barrier identification and analysis, positive measures, and successful practices in accommodating employees. The JEEC also provided input on the review of the NJC Travel and the Isolated Posts and Government Housing directives, as well as feedback on several TBS and PSC programs and initiatives.

The **External Advisory Group on Embracing Change** was established to provide independent advice to the Secretary of the Treasury Board and the President of the Public Service Commission concerning the implementation of the Embracing Change Action Plan and ways to increase the momentum for change.

The six members, representing the private sector and academia, are drawn from various regions across Canada and often play an active role in promoting diversity and employment equity in their respective regions.

Establishing dialogue and strengthening commitment guided the group's work over the year. This was evident in the group's interactions with the Secretariat and Public Service Commission of Canada and their link with the Clerk of the Privy Council, who is himself a strong voice on diversity and employment equity in the federal Public Service. The dialogue has been further extended to other deputy ministers, as well as to departmental employment equity champions.

The group remains a strong advocate of the Action Plan and the principles that would lead to a representative and inclusive workforce. In addition to providing advice and recommendations to senior public service officials to guide implementation of the Embracing Change Action Plan, the group has also engaged other bodies. In March 2003, members appeared before the Standing Committee on Government Operations and Estimates to present their position on Bill C-25. Their submission registered a concern that diversity issues are only in the preamble to the *Public Service Employment Act* and not sufficiently rooted as a statutory item in the body of the legislation.

During 2002–03, the Secretariat continued to work with the **National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service** (NCVM) in a number of areas. It participated in planning meetings for the NCVM national symposium and supported the work of the deputy minister champions in the development of a Public Service–wide approach to obtain financing for the NCVM's operational requirements. Efforts also focussed on the development of the Council's organizational capacity.

In addition to their direct financial contribution, a number of federal departments supported their employees in fulfilling their duties as elected members of the NCVM National Board. Correctional Service Canada, the Canadian Grain Commission, the Public Service Commission of Canada, CIDA, Health Canada, Human Resources Development Canada, Canada Customs and Revenue Agency, Public Works and Government Services Canada, and Citizenship and Immigration Canada were among the key contributors in this regard.

The NCVM helped to maintain the momentum gained from the collective contribution of visible minority employees and their respective federal organizations in building a

representative and inclusive workforce and supported the government's commitment to the implementation of the Embracing Change Action Plan.

The NCVM activities included NCVM-led workshops with a focus on the issues and concerns of youth, which were explored during the NCVM Central Region Visible Minority Youth Forum in Winnipeg. Similar forums were also held in the National Capital Region, Edmonton and Vancouver. The NCVM also partnered with federal regional councils, the Middle Managers Network, and the Joint Career Transition Committee on a number of initiatives aimed at helping visible minorities pursue career development, learn about the recruitment and hiring processes, and prepare for competitions.

The NCVM's fourth symposium, *Making a Difference — Taking Actions and Influencing Change*, provided participants from across the country with information and tools for career advancement, facilitated the dialogue between employees and managers, and contributed to the changing corporate culture of the Public Service. In his opening address to conference participants, the Clerk of the Privy Council underscored the importance and value of the work of NCVM. He also noted that although there had been progress in the representation levels of visible minorities, it was important for the Public Service to do more to respond to the changing demographics of Canada.

The NCVM is governed by a terms of reference, which provides a foundation of effective partnerships to ensure that visible minority employees have a voice throughout the Public Service.

The **Interdepartmental Forum of Persons with Disabilities**, made up of public service employees with disabilities from 39 departments, took place on June 18, 2002. There were more than 250 participants, including several deputy ministers, other senior level managers as well as employees with disabilities from all occupational groups and levels.

On the International Day of Persons with Disabilities, December 3, 2002, organizers of the Forum presented the Clerk of the Privy Council with a copy of the Forum's report entitled *Interdepartmental Forum of Persons with Disabilities — A Dialogue for Action.* Key recommendations in the report were the establishment of a council of federal public service employees with disabilities and development of a five-year strategy for federal public service employees with disabilities.

The National Committee of Federal Public Servants with Disabilities (NCFPSD) was formed in early 2003 with the stated objective of advancing the internal federal government

agenda concerning federal public service employees with disabilities. In particular, the committee plans to focus attention on recruitment, retention, career progression, accommodations — both technical and other forms of accommodation — and succession planning. The committee's five-year action plan was to be released in the spring of 2003.

As part of its continuing consultation with managers and employees on issues of specific relevance to persons with disabilities, the Secretariat's Employment Equity Division maintained contact with members of the former Federal Public Service Job Accommodation Network (FPS-JAN). The group, comprising some 70 individuals, including persons with disabilities, human resources practitioners, and other interested participants, met in December 2002 and reviewed options for rebuilding the network and promoting initiatives that help to better accommodate persons with disabilities in the workplace.

Recognizing Strong Contributions

The Employment Equity and Diversity Award recognizes the individuals or teams who make exemplary efforts and achieve progress in helping the Public Service of Canada become representative and inclusive, particularly with respect to the Embracing Change Action Plan.

On June 9, 2003, during National Public Service Week, the President of the Treasury Board presented the Employment Equity and Diversity Awards to three individuals and one team for their work. Thirty-nine nominations were submitted for the 2002–03 fiscal year as examples of their leadership and commitment to employment equity and diversity within their organizations and to the effective and sustainable removal of barriers faced by the employment equity designated groups.

The Quebec Regional Management Committee and the Regional Human Resources Branch at Citizenship and Immigration Canada were recognized for their success in developing and implementing recruitment, promotion and retention strategies for employment equity groups in the Quebec Region. As a result of their efforts, the success rate of designated group members entering the federal Public Service through the competitive process rose by 35 per cent over the past year.[6]

6. The members of the team are Philippe Albert, Lucien Bélanger, Claude Bourget, Éric Caron, Jean Cheney, Danielle Coutu, René D'Aoust, Sandra Delorme, Albert Deschamps, Denis Désilet, Yvan Deslauriers, Brenda Encarnacion, Lorraine Frignon, Lauraine Gagné, Jean-Paul Lamoureux, Robert Langlais, Monique Leclair, Yani Likongo, Daniel Maheu, Anne Marchand, Jean-Claude Miron, Graziella Mousseau, Marie-Josée Perreault, Claude Provencher, Danielle Racette, Richard Saint-Louis, Marita Somma, Daniel Théorêt and Vito Vassallo.

Dan Allen was recognized for his leadership in the development of the first Employment Equity Conference and establishing a human resources plan that addressed workplace equality issues at Human Resources Development Canada, Ontario Region. His contribution included providing workshops and equipping managers with concrete tools to help them achieve a more representative workforce as well as improving self-identification rates in his department.

Shanti Lithopoulos received an award in appreciation for her activities as Chairperson for the Visible Minority Network at INAC in developing a vision and terms of reference for the organization and in building a strong partnership between visible minority and Aboriginal networks. She organized workshops and information sessions that provided participants, particularly members of the designated groups, with an opportunity to recommend solutions to particular challenges.

Nyla Koomans was granted an award in recognition of her creativity in promoting equity in the workforce at Veterans Affairs Canada. As a result of her contribution to the development of an action plan, diversity training is now being implemented, and a quarterly newsletter about employment equity issues is distributed to employees in her department.

Other Awards

As in the previous fiscal year, one of Transport Canada's employees was a recipient of the Michelle Comeau Human Resources Leadership Award, which acknowledges the significant contributions of individuals and groups working at all levels within the human resources field. Mr. Doug Spiers received the award in recognition of his excellence in establishing vision and direction, building on the diversity of the community through cross-functional initiatives, and establishing new partnerships and improving relationships with stakeholders.

In 2002–03, Health Canada's Iskotew Lodge celebrated its first year of operation and received the Wolf Project Award for improving respect and understanding between cultures and races. During the year, the Lodge, located in the National Capital Region, hosted Aboriginal Elders and teachers from across Canada and was visited by more than 2,500 people, including community members and employees from Health Canada and other departments. The Lodge promotes Aboriginal cultures and offers support and guidance in dealing with cultural differences, work-related stress and differing attitudes in the workplace.

Employment Equity Policy Review

During this fiscal year, all policy centres in the Secretariat were engaged in a review of the Treasury Board policy suite and reporting requirements. The purpose of the exercise was, among other things, to streamline and rationalize policies and reduce the reporting burden on departments. As part of this exercise, the Employment Equity Division is updating the *Employment Equity Policy* (1999). The revised policy will be a consolidation of several policy instruments and will update the policy requirements to reflect the Treasury Board's Management Board role and departmental responsibility for the implementation of employment equity. In keeping with recent human rights jurisprudence and requirements of the *Employment Equity Act*, it will also provide for the accommodation of all four designated groups to the point of undue hardship, thus complementing the *Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service*. The development and implementation strategy will involve consultation and collaboration with key stakeholders, including departments and representatives of designated group organizations.

Employment Equity and Diversity Learning

Three Employment Equity and Diversity learning courses are part of the Canadian Centre for Management Development's "Leadership — Strategy-specific Courses," which comprises three courses. The "Diversity: Vision and Action" course, was offered 16 times across the country and attracted more than 350 participants. The "Mikawiwin Leadership and Aboriginal Affairs" course and the "Aboriginal Issues and Self Government" course were both annual courses targeted to government executives and managers at all levels.

In March 2003, CCMD offered its course "How Ottawa Works" to Aboriginal employees in a pilot project partially funded by the Employment Equity Division.

The English pilot project was held in Ottawa and attracted 32 Aboriginal employees from across Canada. Participants learned about the structure of government, policy development, the role of central agencies, and the legislative process. The project was initiated in the belief that offering "How Ottawa Works" to Aboriginal employees could lead to improved retention rates for this group. The three-day course is also expected to stimulate networking among new Aboriginal employees. A French course will be considered for the fall of 2003, depending on demand.

Training and Development Canada, in partnership with the Secretariat, has modified its two-day "Orientation to Employment Equity and Diversity Workshop," incorporating information on Embracing Change and the duty to accommodate.

These partners also began work on "Implementing Employment Equity," a one-and-a-half-day course that will be divided into three modules:

- Conducting a Workforce Analysis;
- Using and Interpreting Quantitative Data in the Conduct of an Employment Systems Review; and
- Establishing Long- and Short-term Numerical Goals for Employment Equity Plans.

The schedule for employment equity and diversity courses can be accessed on the Employment Equity Division's Web site under "Learning."

Assessing Inclusiveness — the 2002 Public Service Employee Survey

In December 2002, the results of the second Public Service Employee Survey were released. Like the first survey, conducted in 1999, the questions in this survey sought to take the pulse of the federal Public Service and to obtain feedback on measures such as workload, work-life balance, harassment and discrimination, career development and learning, fairness in the selection process and management support to employees.

Fifty-eight percent of all employees responded to the survey. The participation by designated group members was approximately as follows: women, 56 per cent; Aboriginal peoples, 4 per cent; persons with disabilities, 5 per cent; and visible minorities, 8 per cent. The survey participation was therefore similar to overall representation of the designated groups in the Public Service.

As occurred following the 1999 Survey, a working group was set up to analyze the results from an employment equity perspective. This group was chaired by the Secretariat and included representatives from the Public Service Commission of Canada, departments[7], the Joint Employment Equity Committee of the National Joint Council and the Social Science Employees Association. The analysis focussed on responses to 52 of the 116 questions under 5 major themes: Nature of Work, Selection and Promotion, Management Support, Value and Respect, and Training and Development. The approach sought to identify those areas in which responses from

7. Industry Canada, National Defence, Public Works and Government Services Canada, the Immigration and Refugee Board, HRDC, and Health Canada.

members of designated groups differed significantly from those of other employees.

While, in general, the Public Service has made significant strides in building a representative and inclusive workforce, the response of members of designated groups to the survey help to indicate where more work needs to be done. Eliminating harassment and discrimination were clearly two such areas. Likewise, the perceived barriers to career advancement need to be addressed in order to build a respectful and supportive workplace. It is expected that the final report, including recommendations, will be disseminated in the fall of 2003.

Audits by the Canadian Human Rights Commission

All 68 public service departments have been or are currently being audited by the Canadian Human Rights Commission. The authority to audit individual departments and agencies derives from a memorandum of understanding between the Secretariat and the Canadian Human Rights Commission, which was signed in 1997. The Commission has developed a streamlined approach for auditing 17 departments and agencies with fewer than 100 employees. These smaller organizations represent a total of 555 public service employees.

To date, the following 36 departments and agencies have been found in full compliance with the Commission's assessment factors derived from the *Employment Equity Act*:

- Atlantic Canada Opportunities Agency
- Canada Economic Development for Quebec Regions
- Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal
- Canadian Heritage
- Canadian Human Rights Commission
- Canadian International Development Agency
- Canadian Radio-television and Telecommunications Commission
- Canadian Space Agency
- Canadian Transportation Agency
- Copyright Board of Canada
- Correctional Service Canada
- Department of Finance Canada
- Department of Foreign Affairs and International Trade
- Department of Justice Canada
- Environment Canada
- Hazardous Materials Information Review Commission
- Human Resources Development Canada
- Immigration and Refugee Board
- Indian and Northern Affairs Canada

- Law Commission of Canada
- NAFTA Secretariat, Canadian Section
- National Archives of Canada
- National Farm Products Council
- National Parole Board
- Natural Resources Canada
- Office of the Chief Electoral Officer
- Office of the Commissioner of Official Languages
- Office of the Secretary to the Governor General
- Privy Council Office
- Public Works and Government Services Canada
- Registrar of the Supreme Court
- Statistics Canada
- Status of Women Canada
- Transportation Safety Board of Canada
- Treasury Board of Canada Secretariat
- Western Economic Diversification Canada

Modernization of Human Resources Management

The modernization of human resources in the Public Service of Canada recognizes the need to create a healthy, productive and supportive workplace in which people feel respected, are treated fairly and are part of a community that accepts and values their contributions in the delivery of high quality service to Canadians.

In February 2003, following the work of the Task Force on Modernizing Human Resources Management in the Public Service, the President of the Treasury Board introduced Bill C-25, the *Public Service Modernization Act,* in the House of Commons. While the Bill seeks to modernize employment and labour relations in the Public Service, it recognizes that diversity is a priority and catalyst in the government's management agenda and that Canada will continue to gain from a public service that is representative of such diversity. The Bill also sets out to clarify roles and responsibilities of the Treasury Board (as the employer), the Public Service Commission of Canada (which shares some responsibilities under the *Employment Equity Act*), and departments (to whom the Treasury Board has delegated several responsibilities for implementation of employment equity).

At the end of the 2002–03 fiscal year, the Bill was progressing through the legislative process via the House of Commons Standing Committee on Government Operations and Estimates. Several witnesses, including the President of the Treasury Board, appeared before this committee. In her 20th bulletin to employees, the President of the Treasury Board notes the overall goals of the legislation:

- to streamline our cumbersome staffing system, thereby improving our ability to attract and hire the people we need, when and where we need them;
- to build more constructive labour-management relations and create a more productive and supportive working environment; and
- to change the way that the Public Service approaches corporate learning and development.

The Bill does not seek to make major adjustments to the way employment equity is addressed in the Public Service under the *Employment Equity Act*. Coincidental with development of the Bill and on a parallel track, a standing committee of the House of Commons was undertaking a mandatory review of the Act.

Review of the *Employment Equity Act*

On June 14, 2002, the Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities tabled its report entitled *Promoting Equality in the Federal Jurisdiction: Review of the* Employment Equity Act in the House of Commons. The committee made 29 recommendations, which could be grouped under four major themes: promoting success, accountability, knowledge-based program development, and partnerships. Eight recommendations were addressed to or directly affected the role of the Treasury Board as the employer of the federal Public Service,[8] while another ten had implications for all employers covered by the Act,[9] including the Treasury Board.

The Minister of Labour, who has responsibility for administration of the Act, tabled the government's response in November 2002. In welcoming the recommendations of the committee, the response reaffirmed the government's commitment to employment equity, noted that several recommendations had already been implemented, and outlined how the others might be addressed. With respect to the federal Public Service, the government recognized the need for a more representative institution and, in particular, measures to continue addressing concerns about the gaps in representation of visible minorities. The response reiterated the accountability of the Treasury Board for employment equity in the federal Public Service as well as for meeting the employer's obligations under the *Employment Equity Act*.

8. Recommendations 1, 3, 6, 9, 10, 24, 28 and 29.
9. Recommendations 11–19 and 25.

In March 2003, the Secretariat submitted its follow-up response to the Committee's recommendation that

- as the public service employer, Treasury Board remain accountable for all policies, programs and actions within federal departments and agencies with respect to the *Employment Equity Act;* and
- where it has delegated authority under the *Employment Equity Act* to departments and agencies (such as the provision of positive measures for people with disabilities), Treasury Board should submit to this Committee an action plan by April 1, 2003, outlining the measures that have been put in place and the ways that these will be monitored.

This supplementary response confirmed the Treasury Board's accountability and pointed out that the Secretariat has a leading role in ensuring that programs and services provided by the Public Service are well administered, focussed on citizens' needs and produce concrete and measurable results. As requested by the Committee, the measures put in place to assure accountability, how the Secretariat works with its partners and its continuing plans with respect to these subjects were contained in the Action Plan forwarded to the Committee.

Conclusion: A Look Ahead to 2003–04

The year ahead will require continued commitment, increased efforts in several areas and a strengthening of linkages between the implementation of employment equity and how the Public Service addresses other corporate priorities. It must also be about increasing the breadth and scope of accountability measures so that they produce results.

Efforts to modernize human resources management in the Public Service provide an enabling framework through which the Public Service can address its needs of the future and reinforce values of respect, equity and inclusiveness. Many improvements to public service culture are part of good human resources management, and corporate culture change is not dependent solely on legislation.

The Employment Equity Division will be revising the *Employment Equity Policy* and integrating it into the framework that is presented through the human resources modernization process. The Division will continue to implement the *Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service* and ensure that more managers and persons in functional

communities, such as staff relations and materiel management, are aware of their obligations. The Secretariat will also assess and evaluate the effectiveness of measures taken to implement this policy.

Given the somewhat sluggish pace of progress in achieving results against the Embracing Change benchmarks, the Division will continue to provide departments with models of success and work to provide the tools and assist in building departmental capacity to effect change. The Division will seek to leverage past investments and new resources to continue supporting departments in implementing the Action Plan and addressing the ongoing challenge of improving the representation and participation of visible minorities. But departments are key because employment equity is fundamentally about how departments conduct their business and how they attract their most valuable asset — their people; how departments use their employees' skills and talents, value their contributions, foster their learning and career development and maintain a welcoming workplace. There needs to be more tangible evidence that departments are effectively integrating their employment equity obligations into their business and human resources activities. Such integration is critical for the development of the Public Service of the future.

To the extent that the self-identification process could present an obstacle to demonstrating further progress in increasing the representation of the minority-designated groups, the Employment Equity Division must continue to seek improvements in this area. Self-identification is about everyone — who we are as a Public Service — the diversity of backgrounds and the associated talents, skills, perspectives and approaches that combine to serve Canadians with excellence.

The Employment Equity Division will continue to demonstrate leadership through broad engagement with its current and emerging partners: the bargaining agents; designated group organizations, such as the National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service, the National Committee of Federal Public Servants with Disabilities, and the External Advisory Group on Embracing Change; its consultative bodies, such as the employment equity champions' forum and the many other groups with whom the Division interacts.

This effort to strengthen dialogue will help to ensure that the goals, challenges and progress in implementing employment equity reach as broad an audience as possible. To that end, the Division will be responding to what employees in the designated groups and others have said through the 2002 Public Service Employee Survey.

The competition for talent to rejuvenate and re-energize the Public Service will not subside. To remain competitive, the Public Service of Canada must become a true employer of choice. The Employment Equity Division will continue contributing to the search for ways to enhance the image of public service and the personal satisfaction and sense of worth that it brings to those who choose this path. Providing the excellent service that Canadians have come to know and expect will continue to be a motivating factor for many employees who do their jobs effectively, efficiently and with pride every day of the year.

démontrer de façon plus tangible qu'ils réussissent à intégrer leurs obligations en matière d'équité en emploi dans leurs activités et dans la gestion de leurs ressources humaines. Cette intégration sera essentielle au développement de la fonction publique de l'avenir.

Dans la mesure où le processus de déclaration volontaire pourrait faire obstacle à la démonstration des progrès réalisés dans l'accroissement de la représentation des groupes désignés, la Division de l'équité en emploi doit poursuivre ses efforts en vue d'améliorer ce processus. La déclaration volontaire touche tout le monde – ce que nous sommes en tant que fonction publique – la diversité de nos origines et les talents qui en découlent, ainsi que les compétences, perspectives et approches qui nous permettent d'assurer l'excellence des services offerts aux Canadiens.

La Division continuera d'assurer le leadership en obtenant la participation de l'ensemble de ses partenaires actuels et de ses nouveaux partenaires : les agents négociateurs; les organisations représentant les groupes désignés, comme le Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale, le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale et le Groupe consultatif externe de *Faire place au changement;* ses organismes consultatifs comme le Forum des champions de l'équité en emploi; et les nombreux groupes avec lesquels la Division collabore. Grâce à ce renforcement du dialogue, nous pourrons faire en sorte que les objectifs, les défis et les progrès de la mise en œuvre de l'équité de l'emploi soient diffusés le plus largement possible. Pour ce faire, la Division donnera suite aux commentaires faits par les employés des groupes désignés et les autres employés lors du Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux.

Les efforts déployés en vue d'attirer et de recruter les compétences nécessaires au rajeunissement et à la revitalisation de la fonction publique ne faibliront pas. Pour demeurer concurrentielle, la fonction publique du Canada doit devenir un véritable employeur de choix. La Division de l'équité en emploi continuera de participer à la recherche de moyens pour améliorer l'image de la fonction publique, ainsi que la satisfaction personnelle et le sentiment de sa propre valeur des personnes qui choisissent d'y faire carrière. L'excellence dans la prestation des services que les Canadiens connaissent et auxquels ils s'attendent demeurera un facteur de motivation pour les nombreux employés qui font leur travail avec efficacité, efficience et fierté, jour après jour.

Conclusion : Perspectives pour 2003-2004

L'année qui vient nécessitera un engagement continu, un effort accru dans plusieurs domaines et le resserrement des liens entre la mise en œuvre de l'équité en emploi et les moyens utilisés par le Secrétariat pour répondre aux autres priorités institutionnelles. Il faudra également accroître l'ampleur et la portée des mesures de responsabilisation afin d'en assurer les résultats.

Les activités visant à moderniser la gestion des ressources humaines constituent un cadre qui permet à la fonction publique de répondre à ses besoins futurs et de renforcer les valeurs de respect, d'équité et d'inclusivité. Une grande partie des améliorations à la culture de la fonction publique s'inscrivent dans une saine gestion des ressources humaines, et par ailleurs, le changement culturel ne repose pas uniquement sur des mesures législatives.

La Division de l'équité en emploi révisera la *Politique sur l'équité en matière d'emploi* et l'intégrera au cadre présenté dans le processus de modernisation de la gestion des ressources humaines. La Division poursuivra la mise en œuvre de la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale* et veillera à ce que les gestionnaires et les membres des collectivités fonctionnelles comme les relations de travail et la gestion du matériel soient plus nombreux à connaître leurs obligations. Enfin, le Secrétariat évaluera l'efficacité des mesures visant à mettre en œuvre cette politique.

Étant donné la lenteur relative du processus visant à obtenir des résultats au regard des objectifs-repères de *Faire place au changement*, la Division continuera de présenter aux ministères des modèles de réussite, de leur fournir des outils et de les aider à se doter des capacités nécessaires pour effectuer le changement. La Division s'efforcera d'utiliser les investissements antérieurs et les nouvelles ressources pour continuer d'aider les ministères à mettre en œuvre le plan d'action et à relever le défi constant d'améliorer la représentation et la participation des minorités visibles. Les ministères ont un rôle essentiel à jouer puisque l'équité en emploi se révèle en premier lieu dans la façon dont ils mènent leurs activités et attirent leur atout le plus précieux – les ressources humaines; ils utilisent les compétences et les talents de leurs employés, valorisent leur travail, répondent à leurs besoins d'apprentissage et de perfectionnement professionnel et maintiennent un milieu de travail accueillant. Les ministères doivent

ou touchaient directement le rôle du Conseil du Trésor en tant qu'employeur de la fonction publique fédérale[8] et 10 recommandations avaient des incidences sur tous les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*[9], y compris le Conseil du Trésor.

La ministre du Travail, responsable de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, a déposé en novembre 2002, la réponse du gouvernement qui a accueilli favorablement les recommandations du Comité. Dans sa réponse, le gouvernement a réaffirmé son engagement à l'égard de l'équité en emploi, observé que plusieurs recommandations avaient déjà été mises en œuvre et proposé des façons d'appliquer les autres recommandations. En ce qui concerne la fonction publique fédérale, le gouvernement a reconnu la nécessité de rendre l'institution plus représentative et de poursuivre les mesures visant à réduire les écarts dans la représentation des minorités visibles. Le gouvernement a réitéré, en outre, la responsabilité du Conseil du Trésor de réaliser l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale et de s'acquitter de ses obligations en tant qu'employeur en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

En mars 2003, le Secrétariat a répondu à la recommandation suivante du Comité :

- Qu'en tant qu'employeur de la fonction publique, le Conseil du Trésor demeure responsable de tous les programmes, politiques et mesures au sein des ministères et organismes fédéraux en ce qui a trait à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*
- Que, dans les cas où il a délégué des pouvoirs en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (notamment la disposition relative aux mesures positives pour les personnes handicapées) aux ministères et organismes, le Conseil du Trésor dépose devant le Comité, au plus tard le 1er avril 2003, un plan d'action précisant les mesures instaurées et les moyens par lesquels elles seront surveillées.

Cette réponse supplémentaire a confirmé la responsabilité du Conseil du Trésor et a souligné qu'à titre de chef de file, le Secrétariat doit s'assurer que les programmes et services offerts par la fonction publique sont bien administrés, qu'ils sont axés sur les besoins des citoyens et qu'ils produisent des résultats mesurables. Le plan d'action qui est transmis au Comité fait état, à la demande de celui-ci, des mesures que prend le Secrétariat pour assurer la responsabilisation, des moyens mis en place pour collaborer avec ses partenaires et des plans connexes.

8. Recommandations nos 1, 3, 6, 9, 10, 24, 28 et 29.

9. Recommandations nos 11 à 19 et recommandation no 25.

communes le projet de loi C-25, intitulé *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. Bien que ce projet de loi ait pour objectif de moderniser l'emploi et les relations de travail dans la fonction publique, il reconnaît que la diversité est une priorité et un catalyseur du programme de gestion du gouvernement et qu'il demeure avantageux pour le Canada de pouvoir compter sur une fonction publique qui reflète cette diversité. De plus, le projet de loi vise à clarifier les rôles et responsabilités du Conseil du Trésor (à titre d'employeur), de la CFP (qui assume certaines responsabilités en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*) et des ministères (à qui le Conseil du Trésor a délégué plusieurs responsabilités liées à la mise en œuvre de l'équité en emploi).

À la fin de l'exercice 2002-2003, le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires de la Chambre des communes a parrainé le projet de loi dans le cadre du processus législatif. Le Comité a entendu plusieurs témoins, y compris la présidente du Conseil du Trésor qui a fait état des objectifs généraux suivants du projet de loi dans son 20e bulletin aux employés :

- d'atténuer les lourdeurs de notre système de dotation afin d'améliorer notre capacité de recruter et d'embaucher les gens dont nous avons besoin, quand et où nous en avons besoin;
- d'établir des relations de travail plus constructives et d'instaurer un climat de travail plus productif et plus positif;
- de modifier la façon dont la fonction publique aborde l'apprentissage et le perfectionnement.

Le projet de loi ne cherche pas à apporter des modifications importantes à la façon dont l'équité en emploi est abordée dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Parallèlement à l'élaboration du projet de loi et dans le même ordre d'idées, un comité permanent de la Chambre des communes a entrepris un examen obligatoire de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Le 14 juin 2002, le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées a déposé à la Chambre des communes son rapport intitulé *Promouvoir l'égalité dans les secteurs de compétence fédérale : examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le Comité a fait 29 recommandations qui peuvent être regroupées sous quatre grands thèmes : la promotion du succès, la responsabilisation, l'élaboration d'un programme fondé sur l'information et les partenariats. Huit recommandations concernaient

- Agence de promotion économique du Canada
- Agence spatiale canadienne
- Archives nationales du Canada
- Bureau de la sécurité des transports du Canada
- Bureau du chef de cabinet du gouverneur général
- Bureau du Conseil privé
- Bureau du directeur général des élections
- Commissariat aux langues officielles
- Commission canadienne des droits de la personne
- Commission de l'immigration et du statut de réfugié
- Commission du droit d'auteur Canada
- Commission du droit du Canada
- Commission nationale des libérations conditionnelles
- Condition féminine Canada
- Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
- Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
- Conseil national des produits agricoles
- Développement des ressources humaines Canada
- Développement économique Canada pour les régions du Québec
- Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
- Environnement Canada
- Ministère de la Justice Canada
- Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international
- Ministère des Finances du Canada
- Office des transports du Canada
- Patrimoine canadien
- Registraire de la Cour suprême
- Ressources naturelles Canada
- Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne
- Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
- Service correctionnel du Canada
- Statistique Canada
- Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
- Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs

Modernisation de la gestion des ressources humaines

La modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique du Canada reconnaît la nécessité de créer un milieu de travail sain, productif et positif où les employés se sentent respectés, où ils sont traités équitablement et où leur contribution à l'excellence des services offerts aux Canadiens est acceptée et valorisée.

En février 2003, à la suite des travaux du Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique, la présidente du Conseil du Trésor a présenté à la Chambre des

Comme ce fut le cas à la suite du sondage de 1999, un groupe de travail a été créé pour analyser les résultats du point de vue de l'équité en emploi. Ce groupe présidé par le Secrétariat comprenait des représentants de la CFP, des ministères[7], du Comité mixte sur l'équité en emploi du Conseil national mixte et de l'Association des employé(e)s en sciences sociales. Le groupe a analysé les réponses à 52 des 116 questions regroupées sous cinq grands thèmes : la nature du travail, la sélection et la promotion, l'appui de la direction, la valorisation et le respect, et enfin, la formation et le perfectionnement. L'approche visait à déterminer les domaines où des différences substantielles avaient été observées entre les réponses des membres des groupes désignés et celles des autres employés.

Bien que la fonction publique dans son ensemble ait fait des progrès considérables vers l'établissement d'un effectif représentatif et inclusif, les réponses données par les membres des groupes désignés nous aident à déterminer les domaines où nous devrons accentuer nos efforts. Il va sans dire que l'élimination du harcèlement et de la discrimination figure parmi ces domaines. Nous devrons également éliminer les obstacles à l'avancement professionnel afin de bâtir un milieu de travail respectueux et positif. Le rapport final comprenant les recommandations sera distribué à l'automne 2003.

Vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne

Les 68 ministères de la fonction publique ont fait ou font actuellement l'objet d'une vérification de la Commission canadienne des droits de la personne. La vérification de chaque ministère et organisme s'effectue conformément à un protocole d'entente conclu en 1997 entre le Secrétariat et la Commission canadienne des droits de la personne. La Commission a élaboré une approche simplifiée pour l'évaluation de 17 ministères et organismes qui comptent moins de 100 employés. Ces petites organisations regroupent un total de 555 fonctionnaires.

Jusqu'à maintenant, il a été établi que les 36 ministères et organismes ci-après se conforment entièrement aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, selon les facteurs d'évaluation utilisés par la Commission :

- Affaires indiennes et du Nord Canada
- Agence canadienne de développement international

7. Commission de l'immigration et du statut de réfugié, Développement des ressources humaines Canada, Industrie Canada, le ministère de la Défense nationale, Santé Canada et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Les participants ont appris à connaître la structure du gouvernement, l'élaboration des politiques, le rôle des organismes centraux et le processus législatif. Les concepteurs du projet avaient la conviction que le fait d'offrir le cours « Ottawa et ses rouages » aux employés autochtones permettrait d'améliorer le taux de maintien en poste dans ce groupe. On s'attend également à ce que ce cours de trois jours stimule l'établissement de réseaux parmi les nouveaux employés autochtones. On envisage de donner le cours en français à l'automne 2003, si la demande est suffisante.

Formation et Perfectionnement Canada, en collaboration avec le Secrétariat, a modifié son atelier de deux jours intitulé « Initiation à l'équité en matière d'emploi et à la diversité » afin d'y incorporer de l'information sur *Faire place au changement* et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Ces partenaires ont également entrepris l'élaboration d'un cours d'un jour et demi intitulé « Mettre en œuvre l'équité en emploi », qui sera divisé en trois modules :

- Comment mener une analyse de l'effectif
- Savoir utiliser et interpréter des données quantitatives pour la réalisation d'un examen des systèmes d'emploi
- Établir les objectifs numériques à court et à long terme à inclure dans votre plan d'équité en emploi.

On peut obtenir le calendrier des cours sur l'équité en emploi et la diversité sur le site Web de la Division de l'équité en emploi, sous la rubrique « Apprentissage ».

Évaluation de l'inclusivité – le Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux

Les résultats du deuxième sondage auprès des fonctionnaires fédéraux ont été publiés en décembre 2002. À l'instar du premier sondage mené en 1999, celui-ci avait pour but de prendre le pouls de la fonction publique fédérale et d'obtenir de l'information sur des mesures comme la charge de travail, la conciliation travail-famille, le harcèlement et la discrimination, le perfectionnement professionnel et l'apprentissage professionnel, l'équité dans le processus de sélection et l'appui de la direction aux employés.

Le sondage a obtenu un taux de réponse de 58 p. 100. La participation des groupes désignés s'établit comme suit : 56 p. 100 pour les femmes, 4 p. 100 pour les Autochtones, 5 p. 100 pour les personnes handicapées et 8,0 p. 100 pour les membres des minorités visibles. Ces pourcentages correspondent donc à la représentation globale des groupes désignés dans la fonction publique.

promotion des cultures autochtones et offre du soutien et de l'orientation pour faire face aux différences culturelles, au stress professionnel et aux attitudes divergentes en milieu de travail.

Examen des politiques en matière d'équité en emploi

Au cours de l'exercice, tous les centres de décision du Secrétariat ont participé à un examen des politiques et des exigences du Conseil du Trésor en matière d'établissement de rapports. Cet exercice avait notamment pour but de simplifier et de rationaliser les politiques, et de réduire le fardeau de la production de rapports pour les ministères. Dans le cadre de cet examen, la Division de l'équité en emploi est en train de mettre à jour la *Politique sur l'équité en emploi* (1999). La politique révisée regroupera plusieurs instruments de politique et ses exigences seront révisées afin de tenir compte du rôle du Conseil du Trésor en tant que conseil de gestion et des responsabilités des ministères dans la mise en œuvre de l'équité en emploi. De plus, cette politique exigera l'adoption de mesures d'adaptation pour les quatre groupes désignés dans la mesure où elles n'imposent pas une contrainte excessive. Cette exigence complètera celles de la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale.* La consultation et la collaboration des principaux intervenants seront nécessaires pour mettre au point la stratégie d'élaboration et de mise en œuvre.

Apprentissage de l'équité en emploi et de la diversité

Dans le cadre de son programme de formation en leadership, le Centre canadien de gestion offre trois cours sur l'équité en emploi et la diversité dans le module « Programme stratégique de la fonction publique ». Le cours « La diversité : vision et action », qui a été donné 16 fois dans différentes régions du pays, a attiré plus de 350 participants. Le cours « Mikawiwin : leadership et affaires autochtones » et le « Cours sur les questions autochtones et l'autonomie gouvernementale » sont des cours annuels qui s'adressent aux cadres supérieurs et aux gestionnaires de tous les niveaux.

En mars 2003, le Centre canadien de gestion a offert le cours « Ottawa et ses rouages » aux employés autochtones dans le cadre d'un projet pilote financé en partie par la Division de l'équité en emploi.

Le cours pilote, donné en anglais à Ottawa, a attiré 32 employés autochtones de partout au Canada.

Dan Allen a été reconnu pour son leadership dans l'organisation de la première conférence sur l'équité en emploi et l'établissement d'un plan de gestion des ressources humaines qui tient compte des questions d'égalité en milieu de travail à Développement des ressources humaines Canada, région de l'Ontario. Ainsi, il a donné des ateliers et fourni aux gestionnaires des outils concrets pour les aider à constituer un effectif plus représentatif et à augmenter le nombre de déclarations volontaires dans son ministère.

En tant que présidente du Réseau des minorités visibles à AINC , Shanti Lithopoulos a reçu un prix pour la vision et le mandat qu'elle a élaborés pour l'organisation et pour le solide partenariat qu'elle a établi entre les réseaux de membres des minorités visibles et les réseaux autochtones. Elle a organisé des ateliers et des séances d'information afin de permettre aux participants, en particulier les membres des groupes désignés, de recommander des solutions à des problèmes particuliers.

Nyla Koomans a reçu un prix pour sa créativité dans la promotion de l'équité en emploi au sein de l'effectif d'Anciens Combattants Canada. Elle a aussi joué un rôle clé dans l'élaboration d'un plan d'action pour le Ministère; grâce à ce plan, la formation en matière de diversité est maintenant chose faite, et un bulletin trimestriel au sujet de l'équité en emploi est maintenant distribué à tous les employés.

Autres prix

Pour un deuxième exercice consécutif, un employé de Transports Canada a reçu le *Prix du leadership en ressources humaines Michelle C. Comeau*, qui reconnaît la contribution importante des personnes et des groupes qui œuvrent à tous les niveaux dans le domaine des ressources humaines. Le prix a été remis à M. Doug Spiers pour l'excellence de son travail en vue d'établir une vision et une orientation, de tirer avantage de la diversité de la collectivité dans le cadre d'initiatives interfonctionnelles, d'établir de nouveaux partenariats et d'améliorer les relations entre les intervenants.

En 2002-2003, le pavillon Iskotew de Santé Canada, qui fêtait sa première année d'activités, a reçu le Wolf Project Award pour ses efforts en vue d'améliorer le respect et la compréhension entre les cultures et les races. Au cours de l'année, cet établissement situé dans la région de la capitale nationale a accueilli des aînés et des enseignants autochtones de toutes les régions du Canada et plus de 2 500 visiteurs, y compris des membres de la communauté et des employés de Santé Canada et d'autres ministères. Le pavillon Iskotew fait la

maintien en poste, l'avancement professionnel, les locaux – en ce qui concerne l'aménagement technique et d'autres types d'aménagement – et la planification de la relève. Le plan d'action quinquennal du Comité devait être publié au printemps 2003.

Poursuivant ses consultations avec les gestionnaires et les employés sur les questions qui touchent particulièrement les personnes handicapées, la Division de l'équité en emploi du Secrétariat a maintenu le contact avec les membres de l'ancien Réseau d'aménagement pour les employés handicapés de la fonction publique fédérale. Ce groupe de quelque 70 personnes regroupant des personnes handicapées, des spécialistes des ressources humaines et d'autres intervenants s'est réuni en décembre 2002 pour examiner les possibilités de reconstituer le Réseau et de promouvoir des initiatives afin de mieux répondre aux besoins des personnes handicapées en milieu de travail.

Reconnaissance des contributions importantes

Le *Prix d'équité en emploi et de diversité* a pour but de souligner les réalisations des personnes ou des équipes qui, par leur travail exemplaire, aident la fonction publique du Canada à devenir plus représentative et inclusive, et contribuent à la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement.*

Le 9 juin 2003, pendant la Semaine nationale de la fonction publique, la présidente du Conseil du Trésor a présenté le *Prix d'équité en emploi et de diversité* à trois personnes et à une équipe en reconnaissance de leur travail. Trente-neuf mises en candidature ont été présentées en 2002-2003 à titre d'exemples de leadership et d'engagement envers l'équité en emploi et la diversité dans leur organisation et pour leur contribution à l'élimination efficace et durable des obstacles à la participation des groupes désignés.

Le Comité de gestion régional et la Direction régionale des ressources humaines, région du Québec, Citoyenneté et Immigration Canada, ont reçu un prix pour le succès réalisé dans le cadre de l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies de recrutement, de promotion et de maintien en poste à l'intention des groupes désignés dans la région du Québec. Au cours de la dernière année[6], leurs efforts ont permis d'accroître de 35 p. 100 le taux de réussite des membres des groupes désignés recrutés par concours dans la fonction publique fédérale.

6. Les membres de l'équipe sont Philippe Albert, Lucien Bélanger, Claude Bourget, Éric Caron, Jean Cheney, Danielle Coutu, René D'Aoust, Sandra Delorme, Albert Deschamps, Denis Désilet, Yvan Deslauriers, Brenda Encarnacion, Lorraine Frignon, Lauraine Gagné, Jean-Paul Lamoureux, Robert Langlais, Monique Leclair, Yani Likongo, Daniel Maheu, Anne Marchand, Jean-Claude Miron, Graziella Mousseau, Marie-Josée Perreault, Claude Provencher, Danielle Racette, Richard Saint-Louis, Marita Somma, Daniel Théorêt et Vito Vassallo.

Le CNMV a notamment dirigé des ateliers consacrés aux problèmes et aux préoccupations des jeunes. Ces questions ont été abordées lors du Forum pour les jeunes organisé par la région centrale du CNMV à Winnipeg. D'autres forums similaires ont eu lieu dans la région de la capitale nationale, à Edmonton et à Vancouver. Par ailleurs, le CNMV a réalisé, en partenariat avec les conseils fédéraux régionaux, le Réseau des cadres intermédiaires et le Comité national conjoint de transition de carrière, des initiatives ayant pour but d'aider les minorités visibles à obtenir de la formation, à se familiariser avec les processus de recrutement et d'embauche et à se préparer pour des concours.

Les participants venus de tous les coins du pays pour assister au quatrième symposium du CNMV, *Faire la différence – Passer à l'action et influencer le changement*, ont obtenu de l'information et des outils de perfectionnement professionnel. De plus, le symposium a facilité le dialogue entre les employés et les gestionnaires tout en contribuant au changement de la culture organisationnelle de la fonction publique. Dans son discours d'ouverture, le Greffier a souligné l'importance et la valeur du travail du CNMV, observant que la représentation des minorités visibles s'est améliorée mais que la fonction publique doit faire davantage pour réagir à l'évolution démographique du Canada.

Le CNMV est régi par un mandat qui permet l'établissement de partenariats efficaces pour que les employés membres des minorités visibles puissent s'exprimer partout dans la fonction publique.

Le **Forum interministériel des personnes handicapées**, qui regroupe des employés handicapés de 39 ministères, s'est réuni le 18 juin 2002. Plus de 250 personnes, dont plusieurs sous-ministres, d'autres cadres supérieurs et des employés handicapés de tous les groupes et niveaux professionnels, ont participé à cette réunion.

Le 3 décembre 2002, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, les organisateurs du Forum ont présenté au Greffier un exemplaire du rapport intitulé *Forum interministériel des personnes handicapées : Parlons action.* Le rapport recommandait principalement la création d'un conseil des employés handicapés de la fonction publique fédérale et l'élaboration d'une stratégie quinquennale pour les employés handicapés.

Le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale, créé au début de 2003, a pour objectif de promouvoir le programme d'action interne du gouvernement fédéral pour les employés handicapés. Le Comité a l'intention de se pencher notamment sur le recrutement, le

et ses liens avec le Greffier, qui joue lui-même un rôle de premier plan dans la promotion de la diversité et de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Par la suite, le dialogue s'est étendu aux autres sous-ministres, ainsi qu'aux champions ministériels de l'équité en emploi.

Le Groupe demeure un ardent défenseur du plan d'action et des principes qui visent la création d'un effectif représentatif et inclusif. En plus de donner des conseils et de faire des recommandations aux cadres supérieurs de la fonction publique afin d'orienter la mise en œuvre du plan d'action, le Groupe a obtenu l'engagement d'autres organismes. En mars 2003, les membres ont présenté leur position sur le projet de loi C-25 au Comité permanent sur les opérations gouvernementales et les prévisions budgétaires. Dans leur exposé, ils ont souligné que les questions liées à la diversité ne sont mentionnées que dans le préambule de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et qu'elles devraient apparaître dans le corps de la loi en tant que disposition législative.

En 2002-2003, le Secrétariat a poursuivi sa collaboration avec le **Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique fédérale** (CNMV) dans certains domaines. Ainsi, il a participé à la planification des réunions du symposium national du CNMV et il a appuyé les sous-ministres champions dans l'élaboration d'une stratégie pour l'ensemble de la fonction publique visant à obtenir du financement pour les besoins opérationnels du CNMV. Les travaux ont également porté sur le développement des capacités organisationnelles du CNMV.

En plus de leur contribution financière directe, certains ministères fédéraux ont aidé leurs employés à s'acquitter de leurs tâches en tant que membres élus du Comité national du CNMV. Les ministères qui se sont illustrés à cet égard sont Service correctionnel Canada, la Commission canadienne des grains d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, l'ACDI, Santé Canada, Développement des ressources humaines Canada, l'Agence des douanes et du revenu du Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et Citoyenneté et Immigration Canada.

Le CNMV a contribué à maintenir l'impulsion donnée par la contribution collective des employés membres des minorités visibles et de leurs organisations respectives, à l'établissement d'un effectif représentatif et inclusif. Il a également soutenu l'engagement gouvernemental à l'égard de la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement.*

ressources humaines Canada, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Le CMEE est coprésidé par un représentant du Secrétariat et un de l'AFPC.

En 2002-2003, le CMEE a concentré ses efforts sur la mise en œuvre de la nouvelle *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale*, une politique dont l'élaboration a grandement bénéficié de la contribution et des commentaires des agents négociateurs. De plus, il s'est efforcé de maintenir l'impulsion donnée à l'initiative *Faire place au changement*, et il a conçu des messages de communication faisant la promotion de l'équité en emploi. Enfin, il a analysé les constatations et les conclusions du Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux en ce qui concerne l'équité en emploi.

Conformément à l'engagement de collaborer en vue de résoudre les problèmes liés à l'équité en emploi, le CMEE a confié à un groupe de travail composé de représentants de l'employeur et des agents négociateurs la responsabilité d'élaborer conjointement de la formation sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Un cadre d'apprentissage a été mis au point et on a entrepris la préparation de modules de formation pour un cours sur la définition de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, les responsabilités en matière d'adaptation du milieu de travail, la définition et l'analyse des obstacles, ainsi que les mesures positives et les pratiques efficaces ayant pour but d'adapter le milieu de travail aux besoins des employés. Le CMEE a aussi participé à l'examen de la *Directive sur les voyages* et de la *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État* du CNM. Enfin, il a participé à plusieurs programmes et initiatives du Secrétariat et de la CFP.

Le **Groupe consultatif externe de *Faire place au changement*** a été créé pour fournir au secrétaire du Conseil du Trésor et au président de la CFP un avis indépendant sur la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement* et sur les mesures qui permettraient d'accélérer le changement.

Les six membres, qui appartiennent au secteur privé et au milieu universitaire, proviennent de diverses régions du Canada et jouent souvent un rôle concret dans la promotion de la diversité et de l'équité en emploi dans leurs régions respectives.

Au cours de l'année, le Groupe s'est efforcé d'établir un dialogue et de renforcer l'engagement envers l'équité en emploi, comme en témoignent ses échanges avec le Secrétariat et la CFP

les représentants des organismes centraux et le milieu des intervenants et des clients de l'équité en emploi en général. De plus, il donne aux participants la possibilité de discuter de problèmes communs à la demande des spécialistes de l'équité en emploi, de partager de nouvelles initiatives et de soulever des questions susceptibles d'intéresser l'ensemble des membres. Un sondage sur la satisfaction réalisé au cours de la dernière année a révélé que les participants accordent beaucoup d'importance à ce forum et qu'ils apprécient particulièrement les possibilités de partager de l'information, de constituer des réseaux et de connaître des pratiques efficaces.

Au cours de la dernière année, le Forum s'est penché sur des sujets tels que la diversité et l'apprentissage, une nouvelle série d'outils sur *Faire place au changement* à l'intention des gestionnaires, les résultats du Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux, les rapports du Forum interministériel des personnes handicapées, les questions autochtones, les valeurs et l'éthique, la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale*, les stratégies visant à modifier la culture organisationnelle, ainsi que diverses pratiques efficaces qui sont présentées à chaque réunion.

Le **Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMEE)** est un comité de travail du Conseil national mixte (CNM). Il s'agit d'une tribune de choix où l'employeur et les agents négociateurs peuvent se consulter et collaborer au sujet des questions qui se rattachent à l'équité en emploi, comme l'exige la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

Le CNM tient périodiquement des consultations entre le Conseil du Trésor, en tant qu'employeur, et les associations d'employés accréditées comme agents négociateurs en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.* Le CNM leur permet d'échanger des renseignements, de se consulter au sujet des politiques qui touchent au milieu de travail et d'élaborer conjointement des directives avantageuses pour l'ensemble de la fonction publique.

Le CMEE est le seul comité syndical-patronal à traiter des questions d'équité en emploi qui concernent l'ensemble de la fonction publique, bien qu'il existe un grand nombre de comités consultatifs qui se penchent sur ces questions au niveau ministériel. Le CMEE regroupe des représentants du Secrétariat, de la CFP, de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, d'Environnement Canada, de Santé Canada, de Développement des

Forum a tenu deux réunions au cours de l'année, dont une réunion conjointe avec le Comité exécutif de l'équité en emploi. Les discussions ont porté notamment sur la modernisation de la gestion des ressources humaines, le mérite et la représentation, *Faire place au changement* et le rôle du Groupe consultatif externe de *Faire place au changement.* De plus, une mise à jour a été présentée par le Forum interministériel des personnes handicapées.

Les champions de l'équité en emploi démontrent leur engagement permanent à titre de cadres supérieurs par un appui personnel et visible à l'équité en emploi. Ils échangent de l'information sur les problèmes ainsi que sur les pratiques efficaces et les innovations qui ont produit des résultats concrets. De plus, ils renseignent le Secrétariat sur les initiatives, les priorités et les programmes en cours ou proposés et ils sont en mesure d'exercer une influence sur les questions liées à l'équité en emploi dans leur ministère respectif.

Le **Comité exécutif de l'équité en emploi** est composé de gestionnaires de la fonction publique au niveau de directeur général ou à un niveau équivalent. Ce comité, qui se réunit cinq fois par année, stimule l'élaboration stratégique, la mise en œuvre et le maintien de bonnes pratiques dans les ministères et organismes.

Le Comité exécutif de l'équité en emploi se penche sur des questions horizontales comme le recrutement, le perfectionnement professionnel, le maintien en poste, la responsabilisation, la culture organisationnelle et les langues officielles. Chacun des membres maintient un lien direct avec le champion et le spécialiste de l'équité en emploi de son ministère, et il les appuie dans leurs activités. Lors des réunions qu'ils ont tenues jusqu'à maintenant, les membres du Comité ont examiné et commenté la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale,* l'initiative *Faire place au changement,* un cadre de responsabilisation pour l'équité en emploi, le maintien en poste et les entrevues de départ, la modernisation de la gestion des ressources humaines, ainsi que les valeurs et l'éthique.

Le **Forum interministériel sur l'équité en emploi** est un partenariat entre les ministères (les gestionnaires et les spécialistes de l'équité en emploi) et la Division de l'équité en emploi du Secrétariat. Il prend en charge et facilite l'atteinte des objectifs d'équité en emploi dans les ministères et organismes. Le Forum, qui se réunit tous les deux mois, favorise l'apprentissage et l'échange d'information tout en offrant des possibilités de réseautage et de consultation entre les membres,

a permis au Ministère de tirer avantage des compétences disponibles dans les collectivités des Premières nations.

L'ACDI et AINC ont uni leurs efforts afin de créer des possibilités d'échanges de services d'encadrement entre les deux organisations.

En dirigeant la mise en œuvre de l'équité en emploi à l'échelle de la fonction publique, le Secrétariat a consolidé ses partenariats avec un grand nombre d'entités, y compris des ministères, des comités d'équité en emploi, des organisations représentant les groupes désignés, comme le Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale, le Comité mixte sur l'équité en emploi du Conseil national mixte et le Groupe consultatif externe de *Faire place au changement.*

Les comités d'équité en emploi

Les comités d'équité en emploi contribuent grandement à susciter et à maintenir l'engagement envers les objectifs d'équité en emploi dans les ministères et organismes fédéraux. Ils créent des possibilités de réseautage, multiplient les liens entre les ministères (et au sein de leurs ministères et organismes respectifs) et favorisent l'échange d'idées, d'outils et d'information sur les nouvelles initiatives et les pratiques favorables à l'atteinte des objectifs en matière d'équité en emploi.

En 2002-2003, ces comités ont joué un rôle particulièrement important en veillant à la diffusion de l'information afin d'appuyer et d'encourager l'équité en emploi et la diversité. Au cours de la dernière année, des mesures spéciales ont été prises pour inciter un plus grand nombre de gestionnaires à intégrer pleinement l'équité en emploi dans les secteurs d'activité de leurs organisations. Ces efforts ont permis de consolider la collaboration entre les comités et de l'étendre au Groupe consultatif externe de *Faire place au changement*, au Conseil national des minorités visibles et au Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale.

Le **Forum des champions de l'équité en emploi** regroupe environ 30 cadres supérieurs au niveau de sous-ministre adjoint. Les administrateurs généraux choisissent des gestionnaires chargés d'élaborer et de promouvoir les priorités ou les objectifs organisationnels ou régionaux en matière d'équité en emploi dans leurs ministères ou organismes. Ces personnes jouent un rôle de premier plan et elles ont l'objectif commun d'établir un effectif représentatif, inclusif et équitable et de prendre des initiatives en vue de créer une culture organisationnelle accueillante. Le

En 2002-2003, Environnement Canada a réussi ce qu'un grand nombre de ministères aspirent à faire : adopter une approche décentralisée en matière d'équité en emploi et en assurer la réussite. Le Ministère a consacré beaucoup d'énergie à des initiatives de sensibilisation et d'apprentissage ayant pour but de démystifier l'équité en emploi pour tous les employés, de promouvoir une culture favorable à la diversité et de communiquer une vision. Cette approche a assuré l'adhésion des employés et de leurs représentants, des gestionnaires à tous les niveaux, des réseaux d'équité en emploi, des régions, des services et des multiples partenaires du Ministère dans le domaine de l'équité en emploi. Dans le cadre du plan pluriannuel d'équité en emploi, les régions et les services ont été invités à planifier et à mettre en œuvre leurs propres stratégies et initiatives individualisées :

- la région du Pacifique et du Nord a nommé un champion de la diversité et a élaboré un plan de ressources humaines qui tient compte de la diversité;
- la région de l'Ontario a créé un poste de champion de l'équité en emploi et elle a intégré l'équité en emploi dans son plan stratégique d'embauche;
- la région du Québec a mis à jour son plan d'équité en emploi et ses objectifs de recrutement;
- la région de l'Atlantique a élaboré une stratégie régionale pour les Autochtones.

Les partenariats

L'équité en emploi est l'affaire de tout le monde : voilà un concept qui n'a pas changé depuis la publication du premier rapport annuel sur l'équité en emploi, il y a 10 ans. Comme l'indique le rapport de l'an dernier, la mise en œuvre efficace de l'équité en emploi exige l'établissement de partenariats solides afin de faciliter la collaboration entre les intervenants mentionnés au début du présent chapitre, qui ont en commun l'objectif d'assurer l'excellence des services offerts aux Canadiens.

En 2002-2003, plusieurs ministères et organismes ont vu dans cet objectif commun l'occasion d'établir des partenariats avantageux pour toutes les parties qui ont donné lieu à l'échange d'idées, de connaissances et de pratiques efficaces. Certains de ces partenariats comprenaient des organismes de services non gouvernementaux.

À titre d'exemple, certains secteurs de Pêches et Océans Canada, comme la Gestion des pêches et la Garde côtière canadienne, ont collaboré avec les groupes autochtones locaux dans le cadre de leur processus de recrutement et de dotation. En plus de renseigner la population autochtone sur les possibilités de carrière dans la fonction publique fédérale, l'établissement d'un mécanisme d'échange d'information

années. À partir de cette analyse, le sous-ministre a examiné les engagements clés relatifs à l'équité en emploi – et en particulier à *Faire place au changement* – avec les chefs des secteurs dans le cadre de leurs ententes de responsabilisation de 2002-2003.

En réponse à *Faire place au changement* et dans le but d'atteindre des résultats concrets en vue de remédier à la sous-représentation des minorités visibles dans la catégorie de la direction, Industrie Canada a crée un répertoire de candidats préqualifiés de niveau EX-01. Le Ministère a également lancé un processus visant à identifier et à former, au cours des trois prochaines années, 10 candidats hautement qualifiés issus des minorités visibles et provenant de l'extérieur de la fonction publique, qui pourraient occuper des postes de niveau EX ou EX moins 1.

L'intégration de l'équité en emploi dans les pratiques administratives

L'intégration de l'équité en emploi dans les pratiques administratives courantes est un élément intrinsèque de l'instauration d'une fonction publique représentative puisque, en définitive, c'est l'affaire de tout le monde.

En 2002-2003, plusieurs ministères ont mis à jour les plans et priorités en matière d'équité en emploi dans le cadre de leurs stratégies de gestion des ressources humaines.

À titre d'exemple, Citoyenneté et Immigration Canada a donné la priorité à la culture organisationnelle, à l'élaboration d'un cadre d'apprentissage, à la planification des ressources humaines, au recrutement et à la dotation, ainsi qu'à la constitution de groupes de relève de la direction.

Dans le but de remédier à l'absence de femmes dans la direction de l'Agence spatiale canadienne, des objectifs de rendement liés à la représentation des femmes seront intégrés aux ententes de gestion du Comité exécutif. De plus, à compter de septembre 2003, les membres du Comité devront préparer un rapport semestriel sur le plan d'action visant à assurer la présence des femmes dans la direction de l'Agence. On s'attend à ce que la situation des femmes s'améliore à la suite de la nomination de trois femmes qui seront responsables des questions féminines liées aux postes de la direction. De plus, l'Agence a décidé, dans la mesure du possible, d'inclure une femme dans tous les jurys de sélection, et elle a établi des objectifs précis liés à l'égalité des chances dans son plan stratégique d'équité en emploi et de gestion des ressources humaines.

à faire preuve de leadership à tous les niveaux. Cela semble se produire dans la grande majorité des ministères et organismes fédéraux qui adhèrent peu à peu à l'objectif du changement culturel.

Dans l'ensemble du pays, et particulièrement dans les régions, on a observé une augmentation marquée du nombre de sous-ministres adjoints et autres gestionnaires supérieurs qui se sont fait les champions des groupes désignés. Ce faisant, ils ont non seulement consolidé l'ampleur et la profondeur de l'engagement de leur organisation à l'égard de l'équité en emploi, ils ont grandement contribué à sensibiliser leur institution aux questions d'équité en emploi. En juin 2002, le ministère de la Justice Canada et Patrimoine canadien ont uni leurs efforts pour organiser le premier Forum interministériel des personnes handicapées, donnant ainsi une grande visibilité aux problèmes qui touchent les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale et ouvrant la voie au changement culturel en ce qui concerne ce groupe désigné. Les efforts des membres du comité organisateur et leurs échanges avec les sous-ministres se sont traduits par la création du Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale, qui est décrit en détail plus loin dans le présent chapitre.

Statistique Canada intègre actuellement des notions de diversité dans 28 de ses cours de formation interne, notamment dans les cours de statistique, de gestion et de communications et de relations interpersonnelles. L'organisme a étendu ses programmes d'encadrement en élaborant un cours sur la diversité à l'intention des mentors. De plus, Statistique Canada analyse ses résultats dans le cadre du Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux du point de vue de l'équité en emploi et compte fonder son plan d'action pluriannuel d'équité en emploi sur les résultats de cette analyse. Enfin, l'organisme a élaboré une stratégie de communication pour que tous les employés puissent obtenir facilement de l'information sur l'équité en emploi.

L'engagement de la haute direction envers l'équité en emploi et la diversité est essentiel au changement culturel, comme l'a démontré l'expérience d'Industrie Canada en 2002-2003. Ainsi, le Ministère compte un champion au niveau de sous-ministre adjoint pour chacun des quatre groupes désignés. À la demande du sous-ministre, le Ministère a analysé la représentation et l'embauche des membres des minorités visibles dans chacun des secteurs, au cours des deux dernières

Plusieurs ministères et organismes ont signalé le renforcement des mécanismes de responsabilisation qui soutiennent l'équité en emploi en 2002-2003. En vertu du nouveau cadre de responsabilisation de l'Agence canadienne de développement international (ACDI), qui a fait l'objet de consultations avec les employés, les syndicats et les comités consultatifs des groupes désignés, les gestionnaires sont tenus de prendre des mesures afin de réduire les écarts dans la représentation des groupes désignés. Au moment de la conception du cadre, l'ACDI a examiné ses ententes de rendement de la direction afin de s'assurer qu'elles contiennent des mesures relatives à l'équité en emploi et que ces mesures sont liées au plan d'action ministériel en matière d'équité en emploi. Ce cadre devrait entrer en vigueur au cours de l'exercice 2003-2004.

Le changement culturel

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale constitue un objectif global à long terme qui a été établi afin que la fonction publique reflète la diversité de la société canadienne en éliminant les obstacles à la participation des groupes désignés et en corrigeant les désavantages que ceux-ci subissent dans le domaine de l'emploi. Pour assurer l'excellence des services offerts aux Canadiens, il faut se doter de milieux de travail dynamiques et productifs qui valorisent et optimisent les compétences de tous les employés. L'évolution démographique de la fonction publique et la présence grandissante des minorités visibles dans la main-d'œuvre canadienne créent des conditions favorables à l'avènement d'une nouvelle culture dans la fonction publique. Cette culture doit être propice à la diversité et aux idées nouvelles et elle doit s'efforcer de créer un milieu inclusif et accueillant.

Dans son *Rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*, le Greffier a clairement affirmé que l'instauration d'une fonction publique efficace et professionnelle passe par l'expérimentation, l'autoévaluation critique et le changement. Bien que ces trois facteurs soient essentiels à la réussite des initiatives d'équité en emploi, aucun n'a eu plus d'importance en 2002-2003 que le changement, en particulier le changement de culture et d'attitude nécessaire pour que la fonction publique s'adapte à la diversité croissante du Canada.

Pour susciter les changements culturels nécessaires à l'atteinte de résultats positifs en milieu de travail, il faudra susciter une volonté de relever de nouveaux défis et s'engager

La responsabilisation

Au cours de la dernière année, l'exemple le plus frappant de l'engagement continu du gouvernement à instaurer un effectif diversifié dans la fonction publique est peut-être l'utilisation accrue de mécanismes de responsabilisation, par exemple les ententes de rendement. La fermeté de cet engagement a particulièrement contribué à renforcer la volonté d'améliorer la représentation des minorités visibles à tous les niveaux.

Comme le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet l'a souligné dans le *Dixième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*, « En tant qu'institution publique, elle [la fonction publique] doit représenter la population qu'elle sert. Notre professionnalisme ne peut être garanti que par l'embauche de chefs de file et d'employés qui témoignent de la richesse ethnoculturelle du pays. Nos méthodes de recrutement et notre milieu de travail doivent encourager la diversité à tous les niveaux, et ce, dans tous les ministères et organismes. »

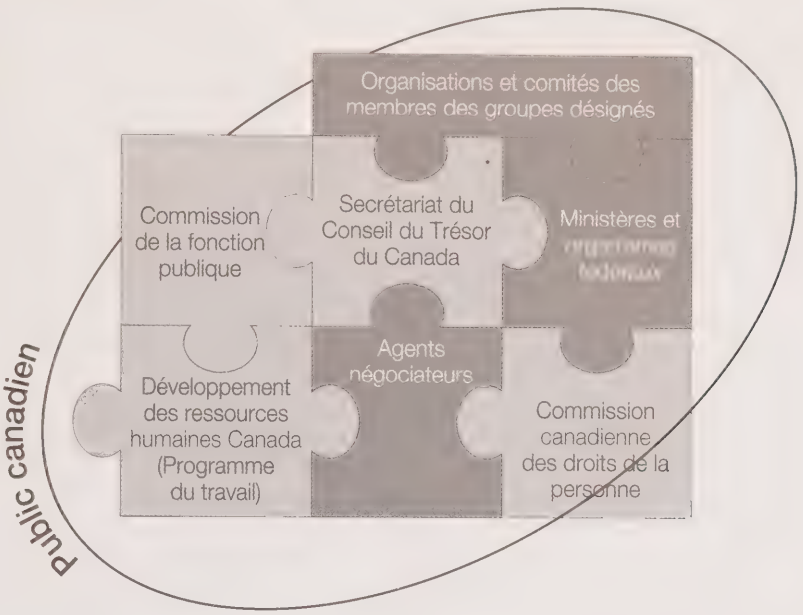
La responsabilisation aux échelons supérieurs de la fonction publique est désormais intégrée aux politiques et constitue une pratique de plus en plus visible. La diversité, notamment l'initiative *Faire place au changement*, est au nombre des priorités organisationnelles de la fonction publique et elle figure dans les ententes de rendement des sous-ministres qui, en tant que chefs de leurs organisations respectives, ont la responsabilité d'obtenir des résultats. En établissant la diversité et l'initiative *Faire place au changement* en tant que priorités institutionnelles, le Greffier a fait en sorte que l'équité en emploi demeure une priorité importante et qu'elle bénéficie de l'engagement et du leadership des échelons supérieurs de l'organisation.

Le cadre de responsabilisation s'étend aux ministères et organismes qui ont notamment la responsabilité d'adopter des mesures pour réaliser l'équité en emploi et pour en intégrer les éléments dans leurs structures de gestion des ressources humaines et dans leur culture organisationnelle.

Même si la responsabilisation est pratiquement établie aux échelons supérieurs, nous devons prendre les mesures nécessaires pour qu'elle s'étende à l'ensemble de la fonction publique et pour que les cadres intermédiaires responsables de l'embauche comprennent qu'ils ont un rôle essentiel à jouer dans la création de milieux de travail représentatifs et inclusifs.

Chapitre 3
Facteurs essentiels à l'instauration d'une fonction publique représentative

Figure 21
Les intervenants



Bien qu'un certain nombre d'intervenants majeurs se partagent la responsabilité de la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale (Figure 21), le rôle le plus important incombe aux ministères. Pour que la fonction publique puisse atteindre ses objectifs organisationnels de représentativité et d'inclusivité, les ministères devront obtenir des résultats. Le présent chapitre décrit certaines initiatives tirées des rapports annuels des ministères présentés au Secrétariat, ainsi que des partenariats dont la participation a été instrumentale dans la promotion de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

En 2002-2003, les résultats concrets obtenus par les ministères et organismes fédéraux grâce à l'adoption de pratiques d'équité en emploi reposaient sur les quatre facteurs suivants :

- la responsabilisation
- le changement culturel
- l'intégration de l'équité en emploi dans les pratiques administratives
- les partenariats.

L'attention portée à *Faire place au changement* semble avoir des effets résiduels importants dans le domaine des bonnes pratiques de gestion, comme en témoignent les projets suivants :

La CFP (région de la Colombie-Britannique et de l'Alberta) a mis sur pied une initiative de leadership et de mobilité professionnelle en collaboration avec d'autres ministères par l'entremise du Comité interministériel d'équité en emploi et de diversité et des cadres supérieurs responsables de l'équité à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et à Diversification de l'économie de l'Ouest Canada. Dans le cadre de ce programme, plus de 70 employés appartenant à une minorité visible ont obtenu de la formation, des affectations intérimaires et d'autres possibilités d'avancement professionnel. De plus, le programme favorise le changement culturel par l'engagement des gestionnaires et l'évaluation des résultats, au moyen d'un programme de récompenses pour les sous-ministres.

Pêches et Océans Canada et sept autres ministères et organismes à vocation scientifique[5] ont élaboré un projet pilote innovateur de recrutement et de maintien en poste afin de remédier à la sous-représentation des personnes handicapées membres d'une minorité visible. On prévoit le placement de 20 candidats dans le cadre de cette initiative.

Faire place au changement reconnaît que l'avenir de la fonction publique dépend du recrutement et du maintien en poste des jeunes. Ainsi, des initiatives d'avant-garde ont été appuyées dans le but d'assurer la place des membres des minorités visibles dans cet avenir. À titre d'exemple, l'Initiative pour les jeunes issus de minorités visibles d'Affaires indiennes et du Nord Canada a permis à de jeunes employés membres d'une minorité visible de participer à des activités de recrutement, de sensibilisation, de maintien en poste et de recherche, à des séances d'orientation ministérielles, à des activités de formation et d'encadrement, à des groupes de réflexion et à des rencontres informelles. Cette initiative a fait connaître aux gestionnaires les capacités des jeunes issus de minorités visibles et assurera l'engagement et la participation de ces derniers à la fonction publique de demain.

5. Agriculture et Agroalimentaire Canada, l'Agence spatiale canadienne, le Conseil national de recherches du Canada, Environnement Canada, le ministère de la Défense nationale, Ressources naturelles Canada et Santé Canada.

Le leadership au service du changement

Le plan d'action de *Faire place au changement* établit des objectifs souhaitables qui sont jugés réalisables. L'infrastructure est en place et on semble assister à un accroissement de la sensibilisation, de la motivation, de l'engagement et de l'acceptation dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Il faudra cependant faire beaucoup plus pour produire des preuves quantitatives de réussite.

Certains ministères qui ont donné la priorité à des éléments précis du plan d'action affichent des caractéristiques qui peuvent mener à la réussite.

- À Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, *Faire place au changement* a été intégré aux plans ministériels de gestion des ressources humaines et à la planification de la relève afin de rendre prioritaire la représentation des minorités visibles à tous les échelons, des employés aux cadres supérieurs.
- Patrimoine canadien s'est efforcé d'encourager la participation des réseaux et des comités des minorités visibles à l'administration centrale et dans les régions, dans le but d'améliorer la culture organisationnelle.
- Par l'entremise de son comité exécutif, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international a élevé *Faire place au changement* au rang de priorité organisationnelle et il prendra des mesures ciblées afin de recruter des agents du service extérieur parmi les membres des minorités visibles.

La fonction publique fédérale a encore des défis importants à relever dans la mise en œuvre de *Faire place au changement*. En plus de respecter l'échéancier serré prévu dans le plan d'action, elle doit accélérer ses efforts en vue d'atteindre les objectifs-repères de 2005 pour la nomination de cadres supérieurs. Elle doit surtout se pencher sur l'écart entre les candidatures et les nominations de membres des minorités visibles. Pour relever ces défis et pour créer un effectif vraiment représentatif, la fonction publique doit élargir le bassin de gestionnaires admissibles aux promotions.

Par ailleurs, en relevant ces défis, la fonction publique peut saisir une occasion unique, celle de bâtir une institution renouvelée et innovatrice qui profite pleinement de la diversité des talents que le Canada peut offrir, en particulier dans les régions où les minorités visibles sont très présentes.

Il faut du temps et des efforts soutenus pour modifier en profondeur une organisation de la taille de la fonction publique. Il faut également du leadership à tous les niveaux, qu'il s'agisse des sous-ministres, des cadres intermédiaires responsables de l'embauche ou des gestionnaires qui doivent gérer le changement.

et des initiatives liées à l'amélioration de la culture organisationnelle. Les projets avaient pour objectif de créer des stratégies interministérielles dans les régions et à l'échelle nationale, d'appuyer la sensibilisation à la diversité et la formation connexe, et de créer des postes pour le placement de membres des minorités visibles. Les Figures 19 et 20 illustrent la répartition des fonds entre les éléments du plan d'action et l'affectation par région.

Figure 19
Répartition des dépenses liées à *Faire place au changement*, selon le plan d'action

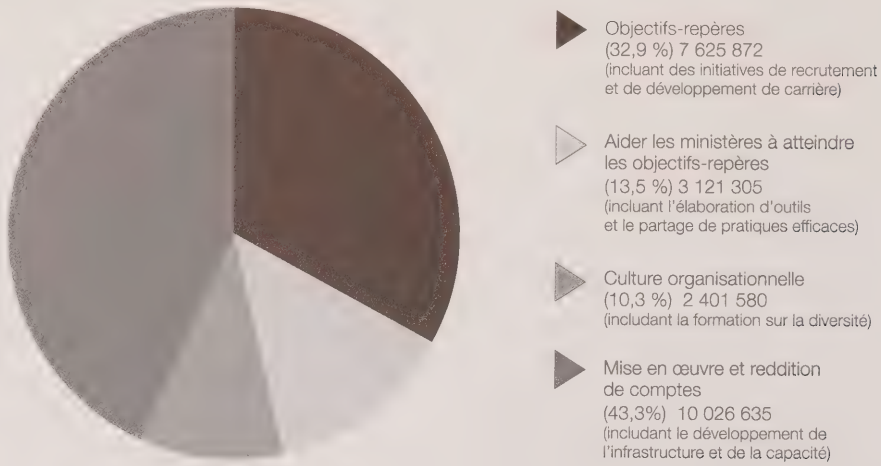
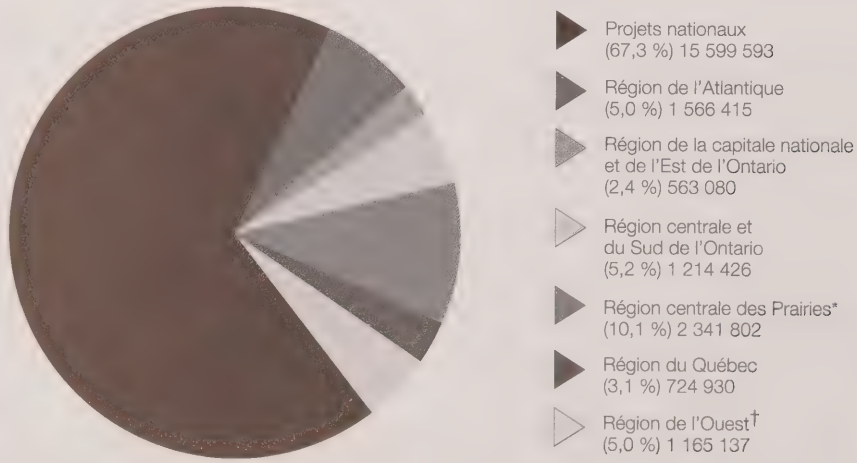


Figure 20
Répartition des dépenses liées à *Faire place au changement*, selon la région



*La région centrale des Prairies comprend le Manitoba et la Saskatchewan.
†La région de l'Ouest comprend la Colombie-Britannique et l'Alberta.

V. Demander des avis externes et un examen indépendant

Les mécanismes permettant d'obtenir des avis externes et un examen indépendant sont maintenant bien établis. Le Groupe consultatif externe (GCE) de *Faire place au changement* a été créé en juin 2000 pour fournir des avis indépendants sur la mise en œuvre du plan d'action au secrétaire du Conseil du Trésor et au président de la CFP.

Le GCE a été très actif en 2002-2003. Il a fait des recommandations sur la base des réussites antérieures et des leçons retenues. Il a proposé des programmes pour accélérer l'avancement des membres des minorités visibles et des solutions pour résoudre le conflit perçu entre les politiques en matière de langues officielles et les éléments du plan d'action. Enfin, il a attiré l'attention sur des pratiques efficaces utilisées dans le secteur privé.

Le CGE est déterminé à maintenir le dialogue avec les cadres supérieurs de la fonction publique et à participer à la mise en œuvre intégrale de *Faire place au changement.* On trouve de plus amples renseignements sur le CGE dans le chapitre 3 du présent rapport.

VI. Affecter des ressources financières supplémentaires

Lorsqu'il a approuvé le plan d'action, le gouvernement y a affecté jusqu'à 10 millions de dollars par année pour une période de trois ans jusqu'en mars 2003. L'initiative *Faire place au changement* a été approuvée pour cinq ans et les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé un financement maximal de 30 millions de dollars pour le Fonds de soutien de *Faire place au changement* : équité en emploi au cours des trois premières années. Ce financement initial avait pour but d'élaborer l'infrastructure et d'appuyer les initiatives des organismes centraux et celles des ministères. Bien que cette phase de financement se soit terminée à la fin de l'exercice 2002-2003, nous poursuivons nos efforts en vue d'obtenir de nouveaux fonds afin de poursuivre la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement.*

Les fonds approuvés aux fins de la mise en œuvre de *Faire place au changement* pendant la période de trois ans qui a suivi l'approbation du gouvernement ont permis d'appuyer des programmes de perfectionnement professionnel, des programmes de recrutement, la conception d'outils de soutien, le renforcement des capacités

les ministères et lors d'événements spéciaux, est accompagné d'un guide de discussion à l'intention des gestionnaires;

- des ressources d'information améliorées sur le Web, offertes par l'entremise d'un portail unique, qui font l'objet d'une promotion intensive sur les sites Internet et intranets du gouvernement.

Les activités de communication qui s'adressent aux cadres intermédiaires chargés d'embaucher des employés renforcent le concept voulant que *Faire place au changement* soit une question de leadership – le leadership nécessaire pour constituer un effectif représentatif, pour modifier la culture organisationnelle afin de la rendre plus inclusive et pour diriger des équipes composées d'employés qui proviendront de milieux de plus en plus diversifiés.

IV. Assurer la mise en œuvre et la responsabilisation

La fonction publique a établi les bases d'un cadre de responsabilisation pour la mise en œuvre de *Faire place au changement* et pour aider l'institution à gérer en fonction des résultats. Le principe et la pratique de la responsabilisation ont été établis avec succès aux échelons les plus élevés de la fonction publique fédérale. En 2002-2003, le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet a établi *Faire place au changement* comme une priorité organisationnelle de la fonction publique en ces termes :

« Il faut, pour le programme d'innovation, des idées créatives et novatrices qui permettront d'assurer l'excellence des politiques et des services. Une façon d'assurer cette excellence est de promouvoir une plus grande diversité sur le plan des antécédents et du patrimoine linguistique et ethnique des employés. Nous devons nous efforcer d'être représentatifs de toute la population canadienne en mettant l'accent sur les minorités visibles, car l'écart de la représentation y est très important. Le gouvernement s'est engagé fermement à l'égard de l'esprit et des recommandations du rapport *Faire place au changement*, qui continue de le guider et reste un point de référence en vue d'atteindre le succès[3]. » À la fin de l'exercice 2002-2003, des plans ont été dressés en vue d'étendre cette priorité organisationnelle à l'exercice 2003-2004.

Les ententes de rendement des sous-ministres établissent un lien entre la rémunération conditionnelle et l'atteinte des priorités organisationnelles[4]. En conséquence, lorsque le ministère n'atteint pas les objectifs-repères, cela peut influer sur la rémunération du sous-ministre.

3. Bureau du Conseil privé, Secrétariat, Priorités de gestion et personnel supérieur – *Lignes directrices – Programme de gestion du rendement des sous-ministres et des sous-ministres délégués.* Ottawa, mars 2003.
4. La rémunération à risque est un paiement forfaitaire fondé sur la réalisation des engagements clés, qui comprennent les engagements ministériels et les engagements organisationnels.

gestionnaires, qui a eu lieu en avril 2002 à Banff (Alberta) et auquel près de 200 gestionnaires ont participé.

Par ailleurs, pour faire suite au rapport provisoire de l'examen de mi-parcours, le Secrétariat a adapté sa stratégie de communication dans le but de soutenir particulièrement la mise en œuvre de l'initiative *Faire place au changement.* La stratégie est désormais axée sur les responsabilités de la direction dans l'atteinte des objectifs-repères et met à la disposition des cadres intermédiaires de l'information et des outils qui :

- soulignent les avantages d'embaucher des membres des minorités visibles;
- facilitent l'embauche de membres des minorités visibles;
- démontrent l'engagement de la haute direction;
- éliminent les mythes qui entourent l'embauche de membres des minorités visibles;
- reconnaissent, communiquent et récompensent les bonnes pratiques en matière de recrutement des membres des minorités visibles;
- expliquent les sanctions auxquelles s'exposent les gestionnaires qui ne s'acquittent pas de leurs obligations en matière d'embauche.

Les outils de communication élaborés et produits par le Secrétariat dans le cadre de sa stratégie de communication comprennent :

- une trousse pour les cadres supérieurs qui doivent présenter des exposés à d'autres cadres supérieurs, à des cadres intermédiaires et à des membres des minorités visibles. Le contenu est adapté à une grande variété de présentations, y compris des discours, des discussions de groupe et d'autres types d'interaction;
- une trousse où les gestionnaires peuvent trouver rapidement de l'information sur les avantages de l'équité en emploi, sur les objectifs-repères et sur les outils et les ressources qu'ils peuvent utiliser pour les atteindre;
- un magazine spécial à tirage unique qui présente des employés membres d'une minorité visible et des gestionnaires de la fonction publique qui ont réussi à créer ou à diriger des milieux de travail diversifiés;
- une vidéo sur *Faire place au changement* qui présente et met en évidence un certain nombre de difficultés et de possibilités que les gestionnaires recruteurs et les membres des minorités visibles ont rencontrées dans la fonction publique fédérale. La vidéo, qui vise à stimuler la discussion dans

Le plan d'action de *Faire place au changement* prévoit également l'amélioration du processus de sélection afin d'éviter que la candidature des membres des minorités visibles soit éliminée à la présélection dans le processus d'embauche. Plusieurs initiatives sont en cours pour résoudre cette importante question.

Citoyenneté et Immigration Canada a élaboré, en collaboration avec sept ministères et organismes[2], un répertoire national électronique et interactif des membres des minorités visibles qui ont les qualités requises pour participer à des jurys de sélection. Dans le cadre de ce projet, près de 135 employés membres de minorités visibles ont été inscrits dans un répertoire national et sont disponibles pour participer à des jurys de sélection dans leurs ministères d'attache et dans d'autres ministères. Environ 100 personnes inscrites à ce répertoire ont reçu de la formation sur la participation à un jury de sélection. Ce projet vise à éliminer l'un des principaux obstacles systémiques à la sélection en permettant aux petits ministères de recruter les membres de leurs jurys de sélection dans les ministères où la représentation des minorités visibles est plus importante.

La CFP a examiné ses mécanismes de sélection et d'évaluation et elle a élaboré de nouveaux outils et de nouvelles procédures dans le but d'éliminer les préjugés systémiques dans le processus de sélection.

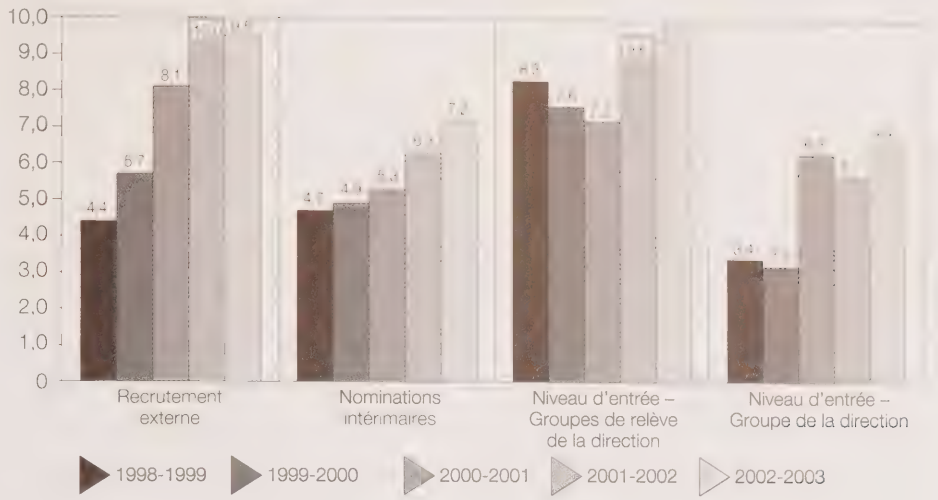
III. Modifier la culture organisationnelle

Il ne fait aucun doute que les gestionnaires recruteurs ont la possibilité et l'obligation de jouer un rôle de premier plan dans la création d'un effectif représentatif et inclusif. Après tout, c'est le gestionnaire recruteur qui prend les décisions en matière d'embauche et de promotion dans la fonction publique fédérale. De plus, c'est grâce à l'initiative, à la créativité et à la conscience professionnelle des gestionnaires recruteurs que la fonction publique pourra faire place au changement et le mettre en œuvre.

Le soutien et la motivation des gestionnaires recruteurs ont été prioritaires en 2002-2003. En plus de mettre à leur disposition des directives, des outils et du soutien pour les aider à atteindre les objectifs-repères, la Division de l'équité en emploi leur a présenté un atelier sur la diversité axé sur *Faire place au changement* lors du Forum des

2. Les autres organisations qui ont participé à cette initiative sont l'Agence canadienne de développement international, la Commission de la fonction publique du Canada, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, Environnement Canada, Patrimoine canadien, Pêches et Océans Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Figure 18
Progrès par rapport aux objectifs-repères (%)



II. Appuyer l'atteinte des objectifs-repères

Le Secrétariat contribue à l'atteinte des objectifs-repères, notamment en sensibilisant les gestionnaires, en leur fournissant des outils pratiques qui répondent à leurs préoccupations et en communiquant les expériences des ministères qui ont réussi. Toutefois, comme l'a laissé entendre le Groupe de travail, l'option de fixer des objectifs spécifiques ne doit pas être exclue.

En 2002-2003, la Division de l'équité en emploi du Secrétariat a poursuivi ses activités de marketing et de sensibilisation afin d'aider les ministères à se donner les capacités nécessaires pour atteindre les objectifs-repères. Jusqu'à maintenant, des séances de mise en œuvre ont été organisées à l'intention des fonctionnaires fédéraux, y compris les gestionnaires de tous les niveaux, et environ 15 000 trousses sur *Faire place au changement* ont été distribuées aux employés. Ces activités de diffusion de l'information et d'engagement entreprises au Secrétariat en vue d'atteindre les gestionnaires des ministères ont été amplifiées par des projets ministériels. Bon nombre d'initiatives ont vu le jour ou ont été réalisées dans le cadre de partenariats interministériels.

Ainsi, le Conseil régional du Pacifique a conçu une trousse de formation pour les cadres intermédiaires, qui comprend des outils de formation sur la diversité, des exemples de pratiques exemplaires, des documents de référence et une liste des personnes-ressources communautaires pour les gestionnaires régionaux.

publique fédérale, les chefs des ressources humaines, les collectivités fonctionnelles et beaucoup d'autres organisations.

Un examen de la situation à mi-parcours, réalisé en mars 2002, a révélé un engagement généralisé envers les principes et les objectifs du plan d'action aux échelons supérieurs de la fonction publique. L'exercice a aussi révélé un accroissement marqué de l'attention portée à l'équité en emploi et du soutien aux activités entreprises dans les ministères et organismes. En dépit de cette évolution positive, le rapport a révélé la faiblesse des résultats obtenus au regard des objectifs-repères. Soulignant l'existence de réussites isolées plutôt que d'un changement global à l'échelle du système, le rapport recommande d'améliorer la responsabilisation et de présenter la mise en œuvre du plan d'action comme une obligation de la direction. Enfin, il recommande le maintien du financement et l'adoption d'une approche stratégique fondée sur les résultats s'inspirant des réussites antérieures.

Pour faire avancer la réalisation de l'initiative *Faire place au changement*, les ministères doivent participer pleinement à tous les éléments du plan d'action. Dans une grande mesure, la responsabilisation aux échelons supérieurs demeure un facteur essentiel de réussite. Cette responsabilisation doit toutefois s'étendre aux gestionnaires recruteurs, qui sont les mieux placés pour créer et maintenir un effectif accueillant et diversifié. Le Secrétariat a donc intensifié ses efforts, au cours de la dernière année, dans le but d'informer et de motiver les gestionnaires recruteurs de la fonction publique et de leur donner les outils nécessaires pour atteindre les résultats prévus dans le plan d'action.

Les sections suivantes décrivent les progrès accomplis et les mesures à prendre à l'égard des six éléments du plan d'action.

I. Établir des objectifs-repères

Depuis la mise en œuvre du plan d'action, l'effectif des minorités visibles a augmenté de plus de 4 000 employés et leur représentation atteint maintenant 7,4 p. 100, comparativement à 5,5 p. 100 en 2000. Par contre, comme il est démontré dans la Figure 18, les résultats au regard des objectifs-repères demeurent mitigés; par conséquent, la fonction publique n'est pas encore représentative. La Figure 18 indique une tendance générale à la hausse pour toutes les mesures, mais la fonction publique est loin d'avoir atteint les objectifs-repères en matière de recrutement externe qui ont été fixés pour 2003. Par ailleurs, à moins d'une accélération marquée des progrès, il est peu probable que les objectifs-repères de 2005 soient atteints.

Chapitre 2
Faire place au changement : promesses et possibilités

Dans son rapport intitulé *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale*, le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique rappelait que les minorités visibles sont sous-représentées dans la fonction publique fédérale, comparativement à leur disponibilité sur le marché du travail du Canada, et il réclamait instamment que des mesures soient prises afin de remédier à la sous-représentation persistante de ce groupe dans l'ensemble de l'effectif et au niveau de la direction.

Le Groupe de travail a présenté un plan d'action et il a souligné la nécessité d'un effort concerté dans plusieurs secteurs afin de rendre la fonction publique fédérale pleinement représentative de la population canadienne :

I. établir des objectifs-repères de 1 sur 5 pour la participation des minorités visibles aux mesures de dotation à l'échelle de la fonction publique (recrutement, nominations intérimaires, promotions et possibilités de perfectionnement aux niveaux de la direction);

II. mettre au point des mécanismes de soutien pour aider les ministères et les gestionnaires à atteindre les objectifs-repères;

III. modifier la culture de la fonction publique afin de la rendre plus propice à la diversité;

IV. élaborer des mécanismes visant à renforcer les cadres actuels de mise en œuvre et de responsabilisation;

V. demander des avis externes et un examen indépendant de la mise en œuvre;

VI. consacrer des ressources financières à la mise en œuvre.

En juin 2000, le gouvernement du Canada a approuvé le plan d'action et l'a soutenu concrètement au moyen d'un financement initial pour trois ans se terminant le 31 mars 2003.

Depuis qu'il a entrepris la mise en œuvre du plan d'action en 2000, le Secrétariat a élaboré une infrastructure pour aider les ministères à agir et à faire place au changement. Le Secrétariat a travaillé en partenariat avec les ministères, les autres organismes centraux, la CFP, le Centre canadien de gestion, les agents négociateurs, les conseils fédéraux régionaux, les organisations représentant les groupes désignés telles que le Conseil national des minorités visibles dans la fonction

Tableau 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LRTFP I-I, du 1er avril 2002 au 31 mars 2003

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	4 722	2 208	46,8	226	4,8	376	8,0	244	5,2
Période déterminée (3 mois ou plus)	6 675	3 935	59,0	328	4,9	265	4,0	517	7,7
Saisonnier	149	54	36,2	18	12,1	7	4,7	10	6,7
Total	**11 546**	**6 197**	**53,7**	**572**	**5,0**	**648**	**5,6**	**771**	**6,7**

Nota

L'expression « cessations d'emploi » se rapportent à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2002 et le 31 mars 2003 (voir la section *Terminologie*, chapitre 1).

Table 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP I-I, du 1er avril 2002 au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	201	42	20,9	5	2,5	7	3,5	5	2,5
Scientifique et professionnelle	1 300	581	44,7	38	2,9	46	3,5	127	9,8
Administration et service extérieur	3 156	1 718	54,4	179	5,7	246	7,8	204	6,5
Services techniques	1 597	612	38,3	45	2,8	42	2,6	69	4,3
Soutien administratif	3 618	2 853	78,9	220	6,1	247	6,8	313	8,7
Exploitation	1 674	391	23,4	85	5,1	60	3,6	53	3,2
Total	**11 546**	**6 197**	**53,7**	**572**	**5,0**	**648**	**5,6**	**771**	**6,7**

Nota

L'expression « cessations d'emploi » se rapportent à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2002 et le 31 mars 2003 (voir la section *Terminologie*, chapitre 1).

Tableau 14

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTPF, I-I, du 1er avril 2002 au 31 mars 2003

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	177	73	41,2	5	2,8	10	5,6	0	0,0
Île-du-Prince-Édouard	69	36	52,2	1	1,4	7	10,1	0	0,0
Nouvelle-Écosse	479	238	49,7	22	4,6	28	5,8	20	4,2
Nouveau-Brunswick	455	272	59,8	11	2,4	21	4,6	6	1,3
Québec (moins RCN*)	1 375	685	49,8	20	1,5	51	3,7	71	5,2
RCN* (Québec)	887	518	58,4	61	6,9	55	6,2	59	6,7
RCN*	4 110	2 207	53,7	151	3,7	263	6,4	315	7,7
Ontario (moins RCN*)	1 562	910	58,3	71	4,5	103	6,6	148	9,5
RCN* (Ontario)	3 223	1 689	52,4	90	2,8	208	6,5	256	7,9
Manitoba	508	289	56,9	52	10,2	27	5,3	28	5,5
Saskatchewan	389	177	45,5	33	8,5	17	4,4	9	2,3
Alberta	774	469	60,6	65	8,4	44	5,7	45	5,8
Colombie-Britannique	1 211	638	52,7	68	5,6	65	5,4	121	10,0
Yukon	309	134	43,4	50	16,2	7	2,3	3	1,0
Territoires du Nord-Ouest	69	46	66,7	17	24,6	2	2,9	2	2,9
Nunavut	22	11	50,0	6	27,3	1	4,5	1	4,5
À l'extérieur du Canada	37	12	32,4	0	0,0	2	5,4	2	5,4
Total	**11 546**	**6 197**	**53,7**	**572**	**5,0**	**648**	**5,6**	**771**	**6,7**

* « RCN » désigne la Région de la capitale nationale

Nota

L'expression « cessations d'emploi » se rapportent à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2002 et le 31 mars 2003 (voir la section *Terminologie*, chapitre 1).

Tableau 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi
Employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, du 1er avril 2002 au 31 mars 2003

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	20 550	12 589	61,3	827	4,0	1 032	5,0	1 896	9,2
Période déterminée (3 mois ou plus)	1 930	1 146	59,4	89	4,6	64	3,3	217	11,2
Saisonnier	179	76	42,5	13	7,3	12	6,7	9	5,0
Total	**22 659**	**13 811**	**61,0**	**929**	**4,1**	**1 108**	**4,9**	**2 122**	**9,4**

Nota

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale pour chaque type d'emploi (voir aussi la définition de « promotions » à la section *Terminologie*, chapitre 1).

Tableau 12

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, du 1er avril 2002 au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	712	278	39,0	22	3,1	27	3,8	34	4,8
Scientifique et professionnelle	3 298	1 547	46,9	73	2,2	112	3,4	482	14,6
Administration et service extérieur	12 431	8 210	66,0	544	4,4	622	5,0	1 132	9,1
Technique	1 956	768	39,3	80	4,1	96	4,9	110	5,6
Soutien administratif	3 387	2 882	85,1	169	5,0	202	6,0	329	9,7
Exploitation	875	126	14,4	41	4,7	49	5,6	35	4,0
Total	**22 659**	**13 811**	**61,0**	**929**	**4,1**	**1 108**	**4,9**	**2 122**	**9,4**

Nota

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale pour chaque catégorie professionnelle (voir aussi la définition de « promotions » à la section *Terminologie*, chapitre 1).

Tableau 11

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
Employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP I-I, du 1er avril 2002 au 31 mars 2003

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	296	127	42,9	15	5,1	12	4,1	4	1,4
Île-du-Prince-Édouard	211	143	67,8	10	4,7	18	8,5	7	3,3
Nouvelle-Écosse	884	473	53,5	36	4,1	59	6,7	55	6,2
Nouveau-Brunswick	628	374	59,6	22	3,5	29	4,6	9	1,4
Québec (moins RCN*)	2 036	1 198	58,8	36	1,8	48	2,4	143	7,0
RCN* (Québec)	3 422	2 130	62,2	176	5,1	147	4,3	278	8,1
RCN*	12 080	7 557	62,6	413	3,4	586	4,9	1 072	8,9
Ontario (moins RCN*)	2 438	1 499	61,5	80	3,3	141	5,8	406	16,7
RCN* (Ontario)	8 658	5 427	62,7	237	2,7	439	5,1	794	9,2
Manitoba	810	496	61,2	76	9,4	40	4,9	60	7,4
Saskatchewan	414	244	58,9	54	13,0	14	3,4	15	3,6
Alberta	1 029	653	63,5	72	7,0	54	5,2	95	9,2
Colombie-Britannique	1 576	916	58,1	82	5,2	98	6,2	239	15,2
Yukon	64	36	56,3	12	18,8	2	3,1	1	1,6
Territoires du Nord-Ouest	63	43	68,3	13	20,6	4	6,3	6	9,5
Nunavut	25	12	48,0	8	32,0	0	0,0	3	12,0
À l'extérieur du Canada	105	40	38,1	0	0,0	3	2,9	7	6,7
Total	**22 659**	**13 811**	**61,0**	**929**	**4,1**	**1 108**	**4,9**	**2 122**	**9,4**

* « RCN » désigne la Région de la capitale nationale

Nota

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale dans cette région (voir la définition de « promotions » à la section *Terminologie*, chapitre 1).

Tableau 10

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP I-I, du 1er avril 2002 au 31 mars 2003

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	5 269	2 735	51,9	284	5,4	153	2,9	592	11,2
Période déterminée (3 mois ou plus)	10 883	6 321	58,1	431	4,0	347	3,2	952	8,7
Saisonnier	268	121	45,1	22	8,2	14	5,2	17	6,3
Total	**16 420**	**9 177**	**55,9**	**737**	**4,5**	**514**	**3,1**	**1 561**	**9,5**

Nota

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2002 et le 31 mars 2003 (voir la section *Terminologie*, chapitre 1).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignées dans chaque type d'emploi.

Tableau 9

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP I-I, du 1er avril 2002 au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	82	36	43,9	8	9,8	0	0,0	7	8,5
Scientifique et professionnelle	2 673	1 381	51,7	66	2,5	53	2,0	305	11,4
Administration et service extérieur	5 152	2 727	52,9	204	4,0	179	3,5	554	10,8
Services techniques	1 927	822	42,7	71	3,7	37	1,9	119	6,2
Soutien administratif	4 520	3 632	80,4	246	5,4	207	4,6	468	10,4
Exploitation	2 066	579	28,0	142	6,9	38	1,8	108	5,2
Total	**16 420**	**9 177**	**55,9**	**737**	**4,5**	**514**	**3,1**	**1 561**	**9,5**

Nota

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2002 et le 31 mars 2003 (voir la section *Terminologie*, chapitre 1).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignées dans chaque catégorie professionnelle.

Tableau 8

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, du 1er avril 2002 au 31 mars 2003

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	169	108	63,9	6	3,6	8	4,7	3	1,8
Île-du-Prince-Édouard	97	55	56,7	3	3,1	2	2,1	2	2,1
Nouvelle-Écosse	728	395	54,3	24	3,3	39	5,4	47	6,5
Nouveau-Brunswick	427	233	54,6	32	7,5	13	3,0	18	4,2
Québec (moins RCN*)	1 571	879	56,0	30	1,9	33	2,1	154	9,8
RCN* (Québec*)	2 059	1 180	57,3	84	4,1	66	3,2	209	10,2
RCN*	7 683	4 327	56,3	218	2,8	263	3,4	802	10,4
Ontario (moins RCN*)	1 894	1 071	56,5	71	3,7	53	2,8	183	9,7
RCN* (Ontario*)	5 624	3 147	56,0	134	2,4	197	3,5	593	10,5
Manitoba	755	444	58,8	103	13,6	33	4,4	51	6,8
Saskatchewan	588	286	48,6	50	8,5	18	3,1	20	3,4
Alberta	960	577	60,1	80	8,3	20	2,1	81	8,4
Colombie-Britannique	1 319	686	52,0	80	6,1	25	1,9	196	14,9
Yukon	74	34	45,9	9	12,2	3	4,1	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	87	51	58,6	18	20,7	3	3,4	3	3,4
Nunavut	60	28	46,7	13	21,7	1	1,7	1	1,7
À l'extérieur du Canada	8	3	37,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	**16 420**	**9 177**	**55,9**	**737**	**4,5**	**514**	**3,1**	**1 561**	**9,5**

* « RCN » désigne la Région de la capitale nationale

Nota

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2002 et le 31 mars 2003 (voir la section *Terminologie*, chapitre 1).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.

Tableau 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2003

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Nbre	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	% CUM
=< 19 999	116	0,1	42	36,2	0,0	2	1,7	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0
20 000-24 999	15	0,1	8	53,3	0,1	5	33,3	0,1	4	26,7	0,0	1	6,7	0,0
25 000-29 999	1 294	0,9	780	60,3	1,0	58	4,5	1,0	69	5,3	0,8	53	4,1	0,4
30 000-34 999	6 004	4,5	2 980	49,6	4,4	343	5,7	6,3	406	6,8	5,2	441	7,3	4,1
35 000-39 999	26 776	20,9	18 882	70,5	26,3	1 385	5,2	27,9	1 849	6,9	25.4	2 036	7,6	21,0
40 000-44 999	24 512	36,0	16 071	65,6	45,0	1 068	4,4	44,5	1 403	5,7	40,8	1 974	8,1	37,4
45 000-49 999	20 620	48,6	12 185	59,1	59,1	865	4,2	58,0	1 241	6,0	54,3	1 385	6,7	48,8
50 000-54 999	18 496	59,9	9 044	48,9	69,6	755	4,1	69,7	890	4,8	64,0	1 425	7,7	60,7
55 000-59 999	12 626	67,6	6 075	48,1	76,7	460	3,6	76,9	630	5,0	70,9	1 009	8,0	69,0
60 000-64 999	12 435	75,3	5 367	43,2	82,9	450	3,6	83,9	611	4,9	77,6	967	7,8	77,1
65 000-69 999	10 368	81,6	4 296	41,4	87,9	326	3,1	89,0	527	5,1	83,3	705	6,8	82,9
70 000-74 999	9 107	87,2	3 472	38,1	91,9	258	2,8	93,0	480	5,3	88,6	699	7,7	88,7
75 000-79 999	5 656	90,6	2 181	38,6	94,5	133	2,4	95,1	295	5,2	91,8	455	8,0	92,5
80 000-84 999	5 276	93,9	1 673	31,7	96,4	124	2,4	97,0	255	4,8	94,6	330	6,3	95,2
85 000-89 999	2 965	95,7	944	31,8	97,5	58	2,0	97,9	140	4,7	96,1	200	6,7	96,9
90 000-94 999	1 108	96,4	333	30,1	97,9	26	2,3	98,3	51	4,6	96,7	73	6,6	97,5
95 000-99 999	2 371	97,8	727	30,7	98,7	56	2,4	99,2	121	5,1	98,0	137	5,8	98,6
>= 100 000	3 569	100,0	1 102	30,9	100,0	54	1,5	100,0	183	5,1	100,0	168	4,7	100,0
Total	**163 314**	**100,0**	**86 162**	**52,8**	**100,0**	**6 426**	**3,9**	**100,0**	**9 155**	**5,6**	**100,0**	**12 058**	**7,4**	**100,0**

Nota

Chacune des données de la colonne des pourcentages cumulatifs (% CUM) représente le pourcentage total cumulatif de chacun des groupes de l'effectif de la fonction publique (ensemble des employés, femmes, Autochtones, personnes handicapées, membres des minorités visibles), selon l'échelle salariale et à un niveau inférieur à cet échelon.

Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération.

Ainsi, dans la colonne des pourcentages cumulatifs, on remarquera que 69,6 p. 100 de femmes touchaient un salaire inférieur à 55 000 $ au cours de l'exercice 2002-2003. Les données dans la colonne de gauche (48,9 p. 100) représentent le pourcentage des femmes dans cet échelon de rémunération, soit dans la fourchette de salaire de 50 000 $ à 54 999 $.

Tableau 6

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2003

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 119	1 301	41,7	124	4,0	151	4,8	29	0,9
Île-du-Prince-Édouard	1 730	1 069	61,8	43	2,5	160	9,2	32	1,8
Nouvelle-Écosse	8 619	3 507	40,7	219	2,5	610	7,1	414	4,8
Nouveau-Brunswick	5 521	2 902	52,6	154	2,8	267	4,8	69	1,2
Québec (moins RCN*)	19 362	9 759	50,4	298	1,5	620	3,2	850	4,4
RCN* (Québec)	19 292	11 085	57,5	845	4,4	1 025	5,3	1 322	6,9
RCN*	68 396	37 932	55,5	2 024	3,0	3 721	5,4	5 378	7,9
Ontario (moins RCN*)	20 535	11 300	55,0	776	3,8	1 470	7,2	2 281	11,1
RCN* (Ontario)	49 104	26 847	54,7	1 179	2,4	2 696	5,5	4 056	8,3
Manitoba	6 068	3 329	54,9	691	11,4	386	6,4	357	5,9
Saskatchewan	4 239	2 253	53,1	509	12,0	229	5,4	133	3,1
Alberta	8 723	4 709	54,0	634	7,3	540	6,2	597	6,8
Colombie-Britannique	14 572	7 020	48,2	709	4,9	910	6,2	1 787	12,3
Yukon	287	183	63,8	53	18,5	20	7,0	5	1,7
Territoires du Nord-Ouest	558	306	54,8	124	22,2	28	5,0	22	3,9
Nunavut	157	81	51,6	45	28,7	2	1,3	5	3,2
À l'extérieur du Canada	1 428	511	35,8	23	1,6	41	2,9	99	6,9
Total	**163 314**	**86 162**	**52,8**	**6 426**	**3,9**	**9 155**	**5,6**	**12 058**	**7,4**

* « RCN » désigne la Région de la capitale nationale

Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	354	201	56,8	20	5,6	25	7,1	39	11,0
Commission nationale des libérations conditionnelles	309	238	77,0	15	4,9	17	5,5	17	5,5
Bureau du Directeur général des élections	296	142	48,0	13	4,4	19	6,4	16	5,4
Solliciteur général Canada	276	162	58,7	13	4,7	13	4,7	14	5,1
Office des transports du Canada	262	153	58,4	5	1,9	17	6,5	12	4,6
Commission canadienne des droits de la personne	212	139	65,6	9	4,2	28	13,2	18	8,5
Bureau de la sécurité des transports du Canada	209	65	31,1	1	0,5	11	5,3	23	11,0
Centre canadien de gestion	188	127	67,6	8	4,3	7	3,7	9	4,8
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	157	105	66,9	8	5,1	11	7,0	14	8,9
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	152	94	61,8	1	0,7	13	8,6	7	4,6
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	147	91	61,9	4	2,7	13	8,8	7	4,8
Commissariat aux langues officielles	129	82	63,6	6	4,7	5	3,9	1	0,8
Cour canadienne de l'impôt	119	76	63,9	5	4,2	8	6,7	8	6,7
Condition féminine Canada	116	109	94,0	3	2,6	10	8,6	14	12,1
Agence canadienne d'évaluation environnementale	108	61	56,5	6	5,6	1	0,9	7	6,5
Conseil canadien des relations industrielles	94	64	68,1	1	1,1	4	4,3	9	9,6
Tribunal canadien du commerce extérieur	80	42	52,5	0	0,0	3	3,8	4	5,0
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	57	40	70,2	4	7,0	3	5,3	2	3,5
Commission canadienne du lait	56	32	57,1	1	1,8	0	0,0	7	12,5
Bureau du Canada sur le règlement des questions des pensionnats autochtones	56	35	62,5	6	10,7	5	8,9	2	3,6
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	39	27	69,2	1	2,6	3	7,7	1	2,6
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	35	20	57,1	0	0,0	3	8,6	2	5,7
Comité des griefs des Forces canadiennes	33	23	69,7	1	3,0	0	0,0	2	6,1
Commission mixte internationale	32	12	37,5	0	0,0	2	6,3	1	3,1
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	27	14	51,9	0	0,0	1	3,7	2	7,4
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	23	12	52,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	22	15	68,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien des droits de la personne	18	12	66,7	1	5,6	1	5,6	0	0,0
Commission du droit du Canada	12	8	66,7	1	8,3	2	16,7	0	0,0
Conseil national des produits agricoles	12	7	58,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Greffe du Tribunal de la concurrence	12	7	58,3	0	0,0	2	16,7	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	10	5	50,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0
Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne	10	6	60,0	0	0,0	0	0,0	4	40,0
Commission du droit d'auteur du Canada	8	4	50,0	0	0,0	0	0,0	1	12,5
Tribunal de l'aviation civile du Canada	4	4	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	3	2	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	**163 314**	**86 162**	**52,8**	**6 425**	**3,9**	**9 155**	**5,6**	**12 058**	**7,4**

* Données du personnel civil seulement. Les données des Forces canadiennes, pour lesquelles le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur, sont exclues.

† Pêches et Océans comprend la Garde côtière canadienne.

‡ Les données pour l'Administration du rétablissement agricole des Prairies sont incluses.

Tableau 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2003

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N^bre	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Développement des ressources humaines Canada	23 434	16 363	69,8	831	3,5	1 861	7,9	1 749	7,5
Défense nationale*	18 909	7 102	37,6	430	2,3	1 066	5,6	883	4,7
Service correctionnel Canada	14 303	5 946	41,6	938	6,6	755	5,3	662	4,6
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 750	6 467	50,7	298	2,3	686	5,4	981	7,7
Pêches et Océans Canada†	10 062	3 067	30,5	318	3,2	465	4,6	385	3,8
Santé Canada	8 506	5 599	65,8	576	6,8	380	4,5	1 017	12,0
Statistique Canada	5 833	2 989	51,2	122	2,1	323	5,5	641	11,0
Agriculture et Agroalimentaire Canada‡	5 772	2 597	45,0	131	2,3	238	4,1	385	6,7
Industrie Canada	5 629	2 765	49,1	125	2,2	284	5,0	506	9,0
Environnement Canada	5 499	2 258	41,1	123	2,2	240	4,4	491	8,9
Citoyenneté et Immigration Canada	5 117	3 261	63,7	119	2,3	298	5,8	715	14,0
Ministère de la Justice Canada	4 734	3 067	64,8	163	3,4	251	5,3	421	8,9
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	4 631	3 579	77,3	183	4,0	232	5,0	242	5,2
Transports Canada	4 495	1 846	41,1	107	2,4	206	4,6	358	8,0
Ressources naturelles Canada	4 408	1 679	38,1	103	2,3	187	4,2	375	8,5
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 799	1 836	48,3	92	2,4	181	4,8	289	7,6
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 656	2 289	62,6	1 144	31,3	239	6,5	197	5,4
Anciens Combattants Canada	3 511	2 444	69,6	110	3,1	309	8,8	264	7,5
Patrimoine canadien	1 924	1 304	67,8	74	3,8	88	4,6	154	8,0
Agence canadienne de développement international	1 548	923	59,6	35	2,3	56	3,6	130	8,4
Commission de la fonction publique du Canada	1 534	1 035	67,5	52	3,4	122	8,0	174	11,3
Bureau des Passeports	1 219	869	71,3	25	2,1	43	3,5	125	10,3
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 068	633	59,3	20	1,9	82	7,7	88	8,2
Ministère des Finances Canada	1 034	519	50,2	12	1,2	34	3,3	72	7,0
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	946	639	67,5	22	2,3	44	4,7	207	21,9
Bureau du Conseil privé	724	422	58,3	22	3,0	26	3,6	36	5,0
Archives nationales du Canada	658	332	50,5	19	2,9	37	5,6	26	4,0
Commission canadienne des grains	609	212	34,8	30	4,9	47	7,7	49	8,0
Agence de promotion économique du Canada atlantique	602	337	56,0	12	2,0	21	3,5	9	1,5
Agence spatiale canadienne	518	197	38,0	5	1,0	8	1,5	56	10,8
Bibliothèque nationale du Canada	493	322	65,3	15	3,0	32	6,5	28	5,7
Greffe de la Cour fédérale du Canada	458	308	67,2	10	2,2	29	6,3	41	9,0
Communications Canada	438	259	59,1	11	2,5	11	2,5	17	3,9
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	413	230	55,7	7	1,7	13	3,1	23	5,6
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	403	230	57,1	9	2,2	34	8,4	19	4,7

Soutien administratif									
	16-19	43	29	67,4	2	4,7	0	0,0	1	2,3
	20-24	1 146	912	79,6	69	6,0	23	2,0	92	8,0
	25-29	2 580	2 041	79,1	166	6,4	79	3,1	373	14,5
	30-34	3 029	2 426	80,1	227	7,5	149	4,9	368	12,1
	35-39	4 086	3 395	83,1	265	6,5	249	6,1	358	8,8
	40-44	5 838	5 048	86,5	289	5,0	434	7,4	389	6,7
	45-49	6 500	5 435	83,6	278	4,3	561	8,6	374	5,8
	50-54	5 552	4 541	81,8	208	3,7	590	10,6	361	6,5
	55-59	2 790	2 387	85,6	79	2,8	296	10,6	261	9,4
	60-64	854	723	84,7	26	3,0	102	11,9	130	15,2
	65-69	140	114	81,4	3	2,1	14	10,0	29	20,7
	70+	28	23	82,1	0	0,0	2	7,1	5	17,9
Total		**32 586**	**27 074**	**83,1**	**1 612**	**4,9**	**2 499**	**7,7**	**2 741**	**8,4**
Exploitation										
	16-19	8	2	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	401	126	31,4	36	9,0	8	2,0	34	8,5
	25-29	1 236	377	30,5	109	8,8	31	2,5	82	6,6
	30-34	1 759	481	27,3	167	9,5	46	2,6	86	4,9
	35-39	2 119	467	22,0	158	7,5	81	3,8	78	3,7
	40-44	3 277	585	17,9	145	4,4	128	3,9	86	2,6
	45-49	3 962	495	12,5	163	4,1	240	6,1	101	2,5
	50-54	3 341	342	10,2	97	2,9	217	6,5	119	3,6
	55-59	1 909	230	12,0	63	3,3	115	6,0	64	3,4
	60-64	584	87	14,9	25	4,3	34	5,8	22	3,8
	65-69	82	14	17,1	3	3,7	8	9,8	4	4,9
	70+	15	3	20,0	1	6,7	2	13,3	0	0,0
Total		**18 693**	**3 209**	**17,2**	**967**	**5,2**	**910**	**4,9**	**676**	**3,6**
Fonction publique fédérale										
	16-19	65	34	52,3	2	3,1	0	0,0	1	1,5
	20-24	3 550	2 161	60,9	170	4,8	55	1,5	331	9,3
	25-29	13 026	7 651	58,7	603	4,6	305	2,3	1 575	12,1
	30-34	16 268	9 131	56,1	946	5,8	489	3,0	1 675	10,3
	35-39	20 606	11 561	56,1	1 045	5,1	857	4,2	1 790	8,7
	40-44	28 048	15 882	56,6	1 090	3,9	1 483	5,3	1 823	6,5
	45-49	32 143	17 402	54,1	1 165	3,6	2 119	6,6	1 591	4,9
	50-54	29 903	14 310	47,9	879	2,9	2 350	7,9	1 520	5,1
	55-59	14 713	6 175	42,0	389	2,6	1 115	7,6	1 061	7,2
	60-64	4 179	1 605	38,4	118	2,8	327	7,8	540	12,9
	65-69	672	212	31,5	18	2,7	44	6,5	131	19,5
	70+	141	38	27,0	1	0,7	11	7,8	20	14,2
TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE		**163 314**	**86 162**	**52,8**	**6 426**	**3,9**	**9 155**	**5,6**	**12 058**	**7,4**

Tableau 4 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Administration et service extérieur										
	16-19	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	1 368	781	57,1	46	3,4	13	1,0	152	11,1
	25-29	5 657	3 289	58,1	212	3,7	133	2,4	742	13,1
	30-34	6 975	4 031	57,8	390	5,6	202	2,9	756	10,8
	35-39	8 851	5 335	60,3	452	5,1	363	4,1	845	9,5
	40-44	11 647	7 529	64,6	457	3,9	659	5,7	774	6,6
	45-49	13 505	8 660	64,1	521	3,9	922	6,8	621	4,6
	50-54	12 698	7 000	55,1	398	3,1	1 078	8,5	550	4,3
	55-59	5 280	2 564	48,6	166	3,1	463	8,8	346	6,6
	60-64	1 222	550	45,0	42	3,4	121	9,9	143	11,7
	65-69	151	50	33,1	6	4,0	5	3,3	19	12,6
	70+	34	8	23,5	0	0,0	4	11,8	3	8,8
Total		**67 389**	**39 798**	**59,1**	**2 690**	**4,0**	**3 963**	**5,9**	**4 951**	**7,3**
Services techniques										
	16-19	13	2	15,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	405	201	49,6	14	3,5	7	1,7	17	4,2
	25-29	1 403	746	53,2	52	3,7	27	1,9	89	6,3
	30-34	1 613	729	45,2	74	4,6	34	2,1	104	6,4
	35-39	2 107	776	36,8	67	3,2	68	3,2	118	5,6
	40-44	3 094	934	30,2	88	2,8	113	3,7	152	4,9
	45-49	3 498	981	28,0	94	2,7	194	5,5	131	3,7
	50-54	3 203	733	22,9	71	2,2	198	6,2	124	3,9
	55-59	1 640	271	16,5	30	1,8	88	5,4	87	5,3
	60-64	478	68	14,2	9	1,9	24	5,0	43	9,0
	65-69	90	4	4,4	3	3,3	5	5,6	15	16,7
	70+	13	0	0,0	0	0,0	1	7,7	0	0,0
Total		**17 557**	**5 445**	**31,0**	**502**	**2,9**	**759**	**4,3**	**880**	**5,0**

Tableau 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction										
	25-29	3	3	100,0	1	33,3	0	0,0	0	0,0
	30-34	49	16	32,7	3	6,1	0	0,0	3	6,1
	35-39	206	98	47,6	9	4,4	3	1,5	16	7,8
	40-44	557	247	44,3	22	3,9	26	4,7	37	6,6
	45-49	926	392	42,3	31	3,3	32	3,5	29	3,1
	50-54	1 431	499	34,9	32	2,2	81	5,7	50	3,5
	55-59	838	145	17,3	11	1,3	39	4,7	31	3,7
	60-64	175	22	12,6	4	2,3	8	4,6	8	4,6
	65-69	23	2	8,7	1	4,3	4	17,4	3	13,0
	70+	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total		**4 209**	**1 424**	**33,8**	**114**	**2,7**	**193**	**4,6**	**177**	**4,2**
Scientifique et professionnelle										
	20-24	230	141	61,3	5	2,2	4	1,7	36	15,7
	25-29	2 147	1 195	55,7	63	2,9	35	1,6	289	13,5
	30-34	2 843	1 448	50,9	85	3,0	58	2,0	358	12,6
	35-39	3 237	1 490	46,0	94	2,9	93	2,9	375	11,6
	40-44	3 635	1 539	42,3	89	2,4	123	3,4	385	10,6
	45-49	3 752	1 439	38,4	78	2,1	170	4,5	335	8,9
	50-54	3 678	1 195	32,5	73	2,0	186	5,1	316	8,6
	55-59	2 256	578	25,6	40	1,8	114	5,1	272	12,1
	60-64	866	155	17,9	12	1,4	38	4,4	194	22,4
	65-69	186	28	15,1	2	1,1	8	4,3	61	32,8
	70+	50	4	8,0	0	0,0	2	4,0	12	24,0
Total		**22 880**	**9 212**	**40,3**	**541**	**2,4**	**831**	**3,6**	**2 633**	**11,5**

Tableau 3 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle et groupe professionnel		Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Exploitation										
CX	Services correctionnels	6 169	1 427	23,1	582	9,4	258	4,2	300	4,9
FR	Pompiers	405	7	1,7	12	3,0	10	2,5	4	1,0
GL	Manœuvres et hommes de métier	5 162	218	4,2	158	3,1	268	5,2	102	2,0
GS	Services divers	3 068	1 069	34,8	113	3,7	201	6,6	128	4,2
HP	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	478	3	0,6	9	1,9	35	7,3	25	5,2
HS	Services hospitaliers	637	362	56,8	47	7,4	23	3,6	60	9,4
LI	Gardiens de phare	110	4	3,6	4	3,6	1	0,9	0	0,0
PR	Services d'imprimerie	47	12	25,5	1	2,1	2	4,3	3	6,4
SC	Équipages de navires	1 288	70	5,4	23	1,8	47	3,6	28	2,2
SR	Réparation des navires	1 329	37	2,8	18	1,4	65	4,9	26	2,0
Total		**18 693**	**3 209**	**17,2**	**967**	**5,2**	**910**	**4,9**	**676**	**3,6**
TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE		**163 314**	**86 162**	**52,8**	**6 426**	**3,9**	**9 155**	**5,6**	**12 058**	**7,4**

Administration et service extérieur										
AS	Services administratifs	19 965	14 794	74,1	790	4,0	1 118	5,6	1 027	5,1
CA	Programme Cours et affectations de perfectionnement	150	84	56,0	16	10,7	11	7,3	38	25,3
CO	Commerce	2 974	1 203	40,5	89	3,0	129	4,3	220	7,4
CS	Gestion des systèmes d'ordinateurs	11 004	3 303	30,0	216	2,0	529	4,8	1 191	10,8
FI	Gestion des finances	3 039	1 531	50,4	83	2,7	135	4,4	400	13,2
FS	Service extérieur	1 130	404	35,8	17	1,5	39	3,5	113	10,0
IS	Service d'information	2 634	1 789	67,9	75	2,8	115	4,4	133	5,0
MM	Stagiaires en gestion	185	114	61,6	1	0,5	9	4,9	23	12,4
OM	Organisation et méthodes	218	135	61,9	3	1,4	12	5,5	8	3,7
PE	Gestion du personnel	3 227	2 359	73,1	158	4,9	299	9,3	283	8,8
PG	Achat et approvisionnement	2 339	1 184	50,6	74	3,2	147	6,3	167	7,1
PM	Administration des programmes	17 010	10 855	63,8	1 004	5,9	1 207	7,1	1 182	6,9
TR	Traduction	1 139	764	67,1	2	0,2	39	3,4	32	2,8
WP	Programmes de bien-être social	2 375	1 279	53,9	162	6,8	174	7,3	134	5,6
Total		**67 389**	**39 798**	**59,1**	**2 690**	**4,0**	**3 963**	**5,9**	**4 951**	**7,3**
Services techniques										
AI	Contrôle de la circulation aérienne	13	1	7,7	0	0,0	0	0,0	1	7,7
AO	Navigation aérienne	518	42	8,1	10	1,9	9	1,7	13	2,5
DD	Dessin et Illustrations	240	90	37,5	4	1,7	19	7,9	19	7,9
EG	Soutien technologique et scientifique	6 287	1 738	27,6	144	2,3	264	4,2	343	5,5
EL	Électronique	1 147	40	3,5	22	1,9	51	4,4	40	3,5
EU	Soutien de l'enseignement	25	22	88,0	4	16,0	0	0,0	0	0,0
GT	Techniciens divers	2 081	588	28,3	97	4,7	102	4,9	59	2,8
PI	Inspection des produits primaires	240	50	20,8	9	3,8	22	9,2	14	5,8
PY	Photographie	19	4	21,1	0	0,0	1	5,3	0	0,0
RO	Radiotélégraphie	348	62	17,8	12	3,4	14	4,0	4	1,1
SI	Soutien des sciences sociales	3 474	2 186	62,9	141	4,1	198	5,7	252	7,3
SO	Officiers de navire	999	61	6,1	23	2,3	18	1,8	12	1,2
TE	Groupe spécial de la GRC	722	416	57,6	3	0,4	4	0,6	6	0,8
TI	Inspection technique	1 444	145	10,0	33	2,3	57	3,9	117	8,1
Total		**17 557**	**5 445**	**31,0**	**502**	**2,9**	**759**	**4,3**	**880**	**5,0**
Soutien administratif										
CM	Communications	71	23	32,4	1	1,4	5	7,0	0	0,0
CR	Commis aux écritures et aux règlements	30 179	24 912	82,5	1 525	5,1	2 353	7,8	2 582	8,6
DA	Traitement mécanique des données	383	234	61,1	14	3,7	25	6,5	29	7,6
OE	Mécanographie	22	12	54,5	1	4,5	5	22,7	1	4,5
ST	Secrétariat, sténographie et dactylographie	1 931	1 893	98,0	71	3,7	111	5,7	129	6,7
Total		**32 586**	**27 074**	**83,1**	**1 612**	**4,9**	**2 499**	**7,7**	**2 741**	**8,4**

Tableau 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2003

Catégorie professionnelle et groupe professionnel		Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		N^bre	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Direction		4 209	1 424	33,8	114	2,7	193	4,6	177	4,2
Scientifique et professionnelle										
AC	Actuariat	4	1	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
AG	Agriculture	7	1	14,3	1	14,3	1	14,3	0	0,0
AR	Architecture et urbaniste	237	60	25,3	5	2,1	6	2,5	28	11,8
AU	Vérification	188	60	31,9	2	1,1	4	2,1	35	18,6
BI	Sciences biologiques	1 747	712	40,8	31	1,8	54	3,1	191	10,9
CH	Chimie	422	164	38,9	2	0,5	8	1,9	93	22,0
DE	Art dentaire	11	0	0,0	0	0,0	1	9,1	0	0,0
DS	Services scientifiques de la défense	564	88	15,6	1	0,2	9	1,6	71	12,6
ED	Enseignement	737	444	60,2	74	10,0	27	3,7	51	6,9
EN	Génie et arpentage	2 577	351	13,6	34	1,3	82	3,2	414	16,1
ES	Économie, sociologie et statistique	5 396	2 411	44,7	119	2,2	238	4,4	674	12,5
FO	Sciences forestières	96	19	19,8	1	1,0	5	5,2	3	3,1
HR	Recherche historique	131	53	40,5	2	1,5	4	3,1	3	2,3
LA	Droit	2 574	1 310	50,9	68	2,6	134	5,2	207	8,0
LS	Bibliothéconomie	426	312	73,2	9	2,1	21	4,9	28	6,6
MA	Mathématiques	341	127	37,2	0	0,0	16	4,7	53	15,5
MD	Médecine	248	84	33,9	3	1,2	13	5,2	28	11,3
MT	Météorologie	522	87	16,7	3	0,6	14	2,7	36	6,9
ND	Nutrition et diététique	37	37	100,0	2	5,4	0	0,0	0	0,0
NU	Sciences infirmières	1 541	1 300	84,4	129	8,4	42	2,7	114	7,4
OP	Ergothérapie et physiothérapie	49	39	79,6	0	0,0	0	0,0	3	6,1
PC	Sciences physiques	1 924	709	36,9	37	1,9	55	2,9	168	8,7
PH	Pharmacie	14	9	64,3	0	0,0	0	0,0	1	7,1
PS	Psychologie	325	160	49,2	2	0,6	12	3,7	18	5,5
SE	Recherche scientifique	1 867	303	16,2	8	0,4	51	2,7	295	15,8
SG	Réglementation scientifique	595	284	47,7	3	0,5	25	4,2	88	14,8
SW	Service social	50	37	74,0	4	8,0	2	4,0	1	2,0
UT	Enseignement universitaire	211	30	14,2	1	0,5	5	2,4	26	12,3
VM	Médecine vétérinaire	39	20	51,3	0	0,0	2	5,1	4	10,3
Total		**22 880**	**9 212**	**40,3**	**541**	**2,4**	**831**	**3,6**	**2 633**	**11,5**

Tableau 2

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2003

	Ensemble des employés		Sexe	Type d'emploi								
				Durée indéterminée		Sexe	Période >= 3 mois		Sexe	Saisonnier		Sexe
	N^bre	%	%	N^bre	%	%	N^bre	%	%	N^bre	%	%
Fonction publique fédérale												
Total	163 314	100,0	100,0	141 891	100,0	100,0	20 782	100,0	100,0	641	100,0	100,0
Femmes	86 162	52,8	52,8	73 626	51,9	51,9	12 316	59,3	59,3	220	34,3	34,3
Hommes	77 152	47,2	47,2	68 265	48,1	48,1	8 466	40,7	40,7	421	65,7	65,7
Autochtones												
Total	6 426	3,9	100,0	5 561	3,9	100,0	827	4,0	100,0	38	5,9	100,0
Femmes	3 910	4,5	60,8	3 323	4,5	59,8	571	4,6	69,0	16	7,3	42,1
Hommes	2 516	3,3	39,2	2 238	3,3	40,2	256	3,0	31,0	22	5,2	57,9
Personnes handicapées												
Total	9 155	5,6	100,0	8 385	5,9	100,0	746	3,6	100,0	24	3,7	100,0
Femmes	4 592	5,3	50,2	4 165	5,7	49,7	420	3,4	56,3	7	3,2	29,2
Hommes	4 563	5,9	49,8	4 220	6,2	50,3	326	3,9	43,7	17	4,0	70,8
Membres des minorités visibles												
Total	12 058	7,4	100,0	10 115	7,1	100,0	1 929	9,3	100,0	14	2,2	100,0
Femmes	6 509	7,6	54,0	5 300	7,2	52,4	1 203	9,8	62,4	6	2,7	42,9
Hommes	5 549	7,2	46,0	4 815	7,1	47,6	726	8,6	37,6	8	1,9	57,1

Nota

Les colonnes ombragees indiquent la représentation (en pourcentage) selon le sexe dans chaque groupe d'employés. Les pourcentages dans les colonnes non ombragees indiquent, dans chaque cas, la représentation de l'ensemble des membres des groupes désignés dans la fonction publique et leur représentation selon le sexe dans la fonction publique.

Tableau 1

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N^bre	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Représentation dans la fonction publique									
Au 31 mars 2003	163 314	86 162	52,8	6 426	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4
Au 31 mars 2002	157 510	82 663	52,5	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	6,8
Au 31mars 2001	149 339	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1
Au 31mars 2000* (Revenu Canada exclu)	141 253	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5
Au 31 mars 1999 (Revenu Canada inclus)	178 340	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9
Au 31 mars 1998	179 831	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1
Au 31 mars 1997	186 378	92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	3,3	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8
Au 31 mars 1993	221 114	102 015	46,1	4 441	2,0	6 755	3,1	8 462	3,8
Disponibilité au sein de la population active *Recensement du Canada de 1996*			48,7		1,7		4,8		8,7

* Revenu Canada est devenu, le 1er novembre 1999, l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

Nota

Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux du présent rapport portent sur les employés assujettis au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. Les estimations concernant la population active ont été établies à partir de renseignements tirés du *Recensement du Canada de 1996* et de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités* menée à la suite du *Recensement du Canada de 1991*. Elles visent seulement les emplois du marché du travail canadien qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale.

Source : Système d'information des titulaires

déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers) rayés de l'effectif de la fonction publique fédérale au cours du dernier exercice. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui quittent la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée. Le nombre de départs inclut les fonctionnaires qui ont pris leur retraite et ceux qui ont démissionné ou dont la période d'emploi (déterminée) a pris fin. Les personnes en congé non payé sont exclues des dénombrements effectués à partir du Fichier des titulaires, qui est fondé sur la paye, mais elles sont incluses dans les données sur les cessations d'emploi lorsqu'elles quittent la fonction publique fédérale.

« **Employés nommés pour une période indéterminée** » : personnes nommées dans la fonction publique fédérale pour une durée indéterminée.

« **Employés saisonniers** » : personnes recrutées pour effectuer un travail cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

« **Employés occasionnels** » : personnes recrutées par un ministère ou un organisme, pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours au cours de l'exercice. Les employés occasionnels ne sont pas compris dans les chiffres sur la représentation.

« **Disponibilité au sein de la population active** » : répartition des personnes appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active du Canada. Pour la fonction publique fédérale, la disponibilité est fondée uniquement sur les citoyens canadiens qui occupent sur le marché du travail canadien des emplois qui correspondent aux groupes professionnels de la fonction publique fédérale. Les estimations relatives aux femmes, aux Autochtones et aux membres des minorités visibles sont tirées des statistiques du Recensement du Canada. Les estimations relatives aux personnes handicapées proviennent notamment des données de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991, de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001*, dont les données sont également recueillies par Statistique Canada.

« **Objectifs-repères** » : à l'instar des objectifs, les objectifs-repères permettent de mesurer les progrès réalisés par une organisation en vue d'atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés, compte tenu du contexte réel de ses activités. Dans le cas de la fonction publique, les objectifs-repères soutiennent le principe du mérite en veillant à ce que l'effectif soit qualifié et représentatif et à ce qu'il reflète la diversité de la société canadienne et des milieux où les employés sont recrutés.

emploi du Secrétariat. Par conséquent, il est possible que l'information provenant de ces deux sources ne corresponde pas exactement aux données des ministères.

Les données provenant du Fichier des titulaires sont tirées chaque mois du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les données portant sur les arrivées (personnes embauchées) dans la fonction publique et les départs (cessations d'emploi) de la fonction publique sont puisées dans le Fichier sur la mobilité, un sous-ensemble du Fichier des titulaires. Les données sur les promotions proviennent du Dossier des nominations de la CFP.

Tous les tableaux, sauf ceux qui portent sur les femmes, contiennent des données obtenues au moyen de la déclaration volontaire.

L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans les ministères et organismes de la fonction publique fédérale dépendent de la volonté des employés de déclarer leur appartenance à un groupe désigné et de celle des institutions fédérales de leur en donner l'occasion. Les employés (y compris ceux qui sont recrutés comme étudiants ou employés occasionnels) peuvent faire une déclaration volontaire au moment où ils entrent au service d'un ministère ou dans le cadre de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration volontaire. Ils peuvent aussi remplir en tout temps un formulaire de déclaration volontaire disponible auprès des coordonnateurs de l'équité en emploi de leur ministère.

Terminologie

« **Personnes embauchées** » : nombre de personnes qui viennent s'ajouter à l'effectif au cours du dernier exercice. Il comprend les employés nommés pour une période indéterminée et les employés saisonniers, les employés nommés pour une période de trois mois ou plus, ainsi que les étudiants et les employés occasionnels dont la situation d'emploi a changé (qui sont devenus des employés nommés pour une période indéterminée, des employés nommés pour une période de trois mois et plus ou des employés saisonniers). Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui entrent dans la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une mesure de dotation dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

« **Promotions** » : nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération maximal est supérieur à celui de leur poste précédent, soit au sein du même groupe ou sous-groupe professionnel, soit dans un groupe ou sous-groupe différent.

« **Cessations d'emploi** » : nombre d'employés (employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période

employés à l'emploi des organisations régies par la LRTFP, I-I. La taille de ces organisations varie, des grands ministères qui comptent plus de 3 000 employés aux petites institutions qui ont moins de 100 employés et parfois 10 employés ou moins. Certains ministères comptent des employés dans toutes les provinces et tous les territoires, alors que d'autres sont présents dans la région de la capitale nationale seulement. L'effectif de certaines petites organisations est inclus dans une plus grande institution qui assure l'administration de la paye et s'occupe des questions administratives.

Employés nommés pour une période déterminée

Selon la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le terme « employé » désigne les personnes nommées pour une période déterminée d'au moins trois mois, qu'on désigne habituellement sous le nom d'« employés nommés pour une période déterminée ».

Les employés nommés pour une période déterminée se rangent dans deux catégories :

- les employés à court terme nommés pour moins de trois mois;
- les employés à long terme nommés pour trois mois ou plus.

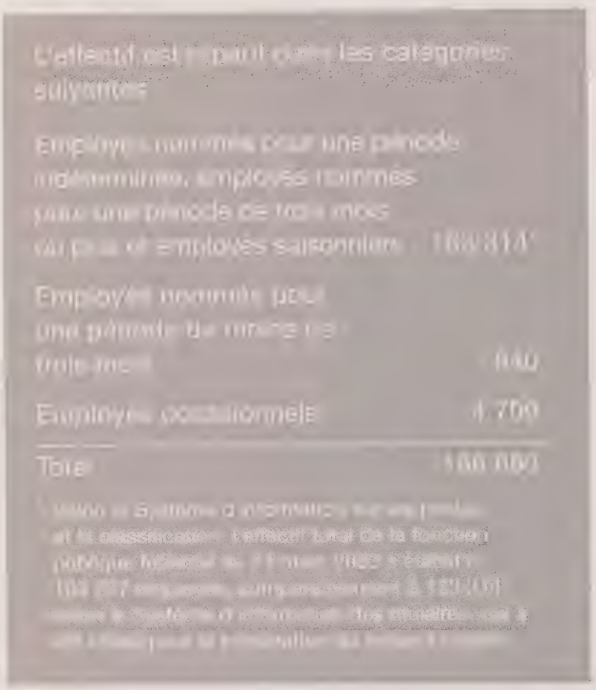
Étant donné que les employés nommés pour moins de trois mois ne font pas partie de l'effectif aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ils sont exclus des statistiques du présent rapport. Il arrive cependant que des personnes initialement nommées pour une courte période deviennent des employés à long terme ou des employés nommés pour une période indéterminée. Lorsqu'un tel changement de statut se produit et qu'on ne donne pas à l'employé l'occasion de faire une déclaration volontaire (procédure par laquelle une personne déclare volontairement son appartenance à un ou plusieurs groupes minoritaires désignés ou confirme qu'elle n'appartient pas à ces groupes), il peut en résulter une sous-évaluation de la représentation des groupes désignés. C'est pourquoi les ministères et organismes recueillent des données tirées de la déclaration volontaire auprès de chaque personne portée à l'effectif de la fonction publique fédérale.

Données sur les membres des groupes désignés

Pour assurer l'uniformité des données présentées dans le présent chapitre, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (le Secrétariat) utilise le Fichier des titulaires, qui contient des renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur aux termes de la LRTFP, I-I. Les données tirées de la déclaration volontaire proviennent de la banque de données sur l'équité en

en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui est mise en application par la Commission de la fonction publique du Canada (CFP).

Au 31 mars 2003, la fonction publique fédérale comptait 168 863 employés, soit une hausse de 4 643 personnes (ou 2,8 p. 100) par rapport au 31 mars 2002.



Effectif visé par le rapport

Le présent rapport contient de l'information sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période de trois mois ou plus et les employés saisonniers, à l'exception de ceux qui étaient en congé non payé à la fin de mars. En raison de leur taux de roulement élevé, il ne tient pas compte des étudiants ni des employés occasionnels, sauf pour ce qui est de l'embauche. Les employés en congé non payé, y compris ceux qui sont en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire et en congé d'études, ne sont pas compris dans ces tableaux et leur exclusion peut avoir une incidence sur la représentation des groupes désignés dans certains petits ministères.

En outre, les données statistiques contenues dans le présent document ne tiennent pas compte des personnes nommées par le gouverneur en conseil ni du personnel des ministres, des juges fédéraux et des sous-ministres, qui sont également portés à l'effectif de la fonction publique fédérale. Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le 1er avril 2002 et se terminant le 31 mars 2003

Ministères et organismes fédéraux

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport vise les parties de la fonction publique énumérées à la LRTFP, I-I. La fonction publique fédérale, selon cette définition, compte plus de 70 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Les statistiques du présent rapport visent seulement les

En 2002-2003, l'Initiative de diversification des modes de prestation des services[1] a provoqué un nombre important de départs dans les territoires, en particulier au Yukon où l'ensemble de l'effectif a été touché.

La majorité des départs (3 618 ou 31,3 p. 100), se sont produits dans la catégorie du soutien administratif. Celle-ci dépasse la plus grande catégorie en importance, celle de l'administration et du service extérieur, avec 3 156 départs ou 27,3 p. 100. Cette tendance existait dans tous les groupes désignés, bien que les chiffres pour le groupe des personnes handicapées soient à peu près identiques.

Les femmes représentent 78,9 p. 100 des départs de la catégorie du soutien administratif et 54,4 p. 100 de ceux de la catégorie de l'administration et du service extérieur, deux catégories où leur représentation est importante.

C'est dans la catégorie scientifique et professionnelle, où ils sont fortement représentés, que les départs ont été les plus nombreux pour les membres des minorités visibles (9,8 p. 100, comparativement à 9,1 p. 100 l'année précédente).

Les départs d'employés nommés pour une période déterminée ont dépassé ceux des employés nommés pour une période indéterminée dans tous les groupes désignés, à l'exception des personnes handicapées, où les employés nommés pour une période indéterminée représentent 58,0 p. 100 des départs. Le nombre de membres des minorités visibles nommés pour une période déterminée qui ont quitté la fonction publique est plus de deux fois supérieur à celui des employés nommés pour une période indéterminée.

Notes techniques

Les tableaux du présent chapitre présentent des statistiques sur les groupes désignés dans la fonction publique fédérale au 31 mars 2003. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, ainsi que des tableaux sur les personnes embauchées, les promotions et les départs des personnes appartenant à ces groupes.

Fonction publique fédérale

Le Conseil du Trésor est l'employeur de la fonction publique fédérale, telle qu'elle est définie à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP, I-I). Les employés sont nommés selon le principe du mérite

1. Ce terme désigne le transfert de tout travail, projet ou activité de la fonction publique à un organisme ou à une société qui est un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

9,4 p. 100 des promotions avec une représentation interne de 7,4 p. 100 et les femmes, dont la représentation interne s'établit à 52,8 p. 100, obtiennent 61,0 p. 100 des promotions.

Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, 90,7 p. 100 des promotions en 2002-2003 ont été obtenues par des employés nommés pour une période indéterminée, soit un peu plus que l'an dernier. De même, parmi les groupes désignés, la grande majorité des promotions ont été accordées à des employés nommés pour une période indéterminée.

Pour les employés des quatre groupes désignés comme pour l'ensemble de la fonction publique fédérale, la majorité des promotions ont eu lieu dans ou vers la catégorie de l'administration et du service extérieur. Cette catégorie compte pour plus de la moitié des promotions accordées dans chaque groupe : les femmes (59,4 p. 100), les Autochtones (58,6 p. 100), les personnes handicapées (56,1 p. 100) et les membres des minorités visibles (53,3 p. 100). Ces pourcentages sont tous plus élevés que l'an dernier. Un peu plus du quart des promotions obtenues par les membres des minorités visibles ont eu lieu dans ou vers la catégorie scientifique et professionnelle.

Plus de la moitié des promotions (53,3 p. 100) ont été obtenues dans la région de la capitale nationale, ce qui représente une faible diminution par rapport à l'an dernier. À l'extérieur de cette région, les pourcentages des promotions obtenues par des membres des groupes désignés ont légèrement augmenté.

Cessations d'emploi

Les trois derniers tableaux (14 à 16) portent sur les cessations d'emploi – les personnes dont le nom a été retiré de la liste de paye de la fonction publique fédérale. Les cessations d'emploi comprennent celles des employés dont la nomination pour une période déterminée a pris fin au cours de l'exercice 2002-2003. Il y a eu 11 546 départs cette année, soit une légère augmentation par rapport à l'an dernier (11 192).

Près de 7 personnes sur 10 (70,9 p. 100) ayant quitté la fonction publique appartenaient à des groupes désignés, comparativement au taux de 69,3 p. 100 observé l'an dernier. Le pourcentage des départs chez les femmes est resté sensiblement le même (53,7 p. 100 en 2002-2003 par rapport à 53,9 p. 100 l'année précédente). De faibles écarts ont aussi été observés pour les trois autres groupes désignés.

Le rapport le moins élevé entre le nombre total de cessations d'emploi et le nombre total d'employés a été observé à l'Île-du-Prince-Édouard (4,0 p. 100) et le plus élevé en Saskatchewan (9,2 p. 100).

71,5 p. 100 l'année passée et de 77,7 p. 100 il y a deux ans à 66,3 p. 100 en 2002-2003). Par contre, la proportion des nouveaux employés qui sont nommés pour une période indéterminée a augmenté, passant de 28,1 p. 100 il y a un an et de 21,0 p. 100 il y a deux ans à 32,1 p. 100 en 2002-2003. Au cours du même exercice, 29,8 p. 100 des femmes, 38,5 p. 100 des Autochtones, 29,8 p. 100 des personnes handicapées et 37,9 p. 100 des membres des minorités visibles ont été embauchés pour une période indéterminée, ce qui représente une hausse pour ces groupes par rapport à l'an dernier.

Près de la moitié des femmes ont été embauchées dans la région de la capitale nationale. Le pourcentage pour les Autochtones (29,6 p. 100) est moins élevé mais celui des personnes handicapées (51,2 p. 100) et celui des membres des minorités visibles (51,4 p. 100) sont légèrement supérieurs.

À l'exception de la région de la capitale nationale, l'Ontario est la région qui a embauché le plus grand nombre de femmes (1 071). C'est à Terre-Neuve-et-Labrador que la proportion de femmes parmi les nouveaux employés est la plus élevée, soit un peu plus de 6 sur 10. Alors que 14,0 p. 100 des nouveaux employés se trouvent dans les provinces des Prairies, le pourcentage des nouveaux employés autochtones (31,6 p. 100) embauchés dans ces provinces est deux fois plus élevé. La Colombie-Britannique a accueilli 8,0 p. 100 de tous les nouveaux employés et près de 15,0 p. 100 de ces nouveaux employés appartenaient à une minorité visible.

Promotions

Les promotions sont les nominations à un poste offrant un taux de rémunération maximal plus élevé (*voir les* Notes techniques *à la fin du présent chapitre*). Les tableaux 11 à 13 portent sur les promotions en 2002-2003.

Les quatre groupes désignés ont vu augmenter leur pourcentage de promotions obtenues en 2002-2003. Trois des quatre groupes ont eu un pourcentage de promotions plus élevé que leur représentation interne. En ce qui a trait au quatrième groupe, celui des personnes handicapées, son taux de promotion (4,9 p. 100) est inférieur à sa représentation globale (5,6 p. 100) comme ce fut le cas l'an dernier.

On observe de faibles écarts entre le pourcentage de promotions et la représentation interne des employés autochtones et des membres des minorités visibles. Les employés autochtones, dont la représentation interne est de 3,9 p. 100, reçoivent 4,1 p. 100 des promotions. Les membres des minorités obtiennent

minorités visibles. Le nombre relativement élevé d'employés appartenant à une minorité visible qui gagnent 50 000 $ ou plus est attribuable en grande partie à l'importance de leur présence dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Personnes embauchées

Les tableaux 8 à 10 illustrent le nombre de personnes embauchées dans la fonction publique fédérale. Ils donnent le nombre de personnes qui se sont ajoutées à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2002 et le 31 mars 2003. Ces chiffres comprennent les employés nommés pour une période indéterminée, les étudiants, les employés occasionnels et les autres personnes nommées pour une période de trois mois ou moins dont la période d'emploi a été prolongée (*voir les* Notes techniques *à la fin du présent chapitre*).

Le nombre de personnes embauchées dans l'ensemble de la fonction publique est passé de 17 387 à 16 420. Comparativement à l'an dernier, seul le pourcentage des personnes handicapées est en progression, de 2,8 p. 100 à 3,1 p. 100. Les femmes représentent encore la majorité des personnes embauchées, bien que leur pourcentage ait diminué, passant de 56,8 p. 100 l'année précédente à 55,9 p. 100 cette année. Les membres des minorités visibles représentent 9,5 p. 100 des nouveaux employés par rapport à 10,0 p. 100 l'an dernier et les Autochtones affichent le même taux, soit 4,5 p. 100.

C'est la catégorie du soutien administratif qui, encore une fois, accueille le plus grand nombre de femmes embauchées dans la fonction publique fédérale (39,6 p. 100 , en baisse par rapport à 42,8 p. 100 en 2001-2002). Ainsi, près de 8 nouveaux employés sur 10 dans cette catégorie sont des femmes. Le pourcentage des femmes embauchées dans la catégorie scientifique et professionnelle a augmenté de nouveau depuis un an (passant de 13,1 p. 100 il y a un an à 15,0 p. 100). Les femmes représentent près de 44,0 p. 100 (36 sur 82) des personnes embauchées dans la catégorie de la direction (venant de l'extérieur de la fonction publique).

Les pourcentages sont beaucoup moins élevés pour les autres groupes désignés (8 ou près de 10,0 p. 100 pour les Autochtones et 7,0 p. 100 pour les membres des minorités visibles). Aucune personne handicapée venant de l'extérieur de la fonction publique n'a été embauchée dans la catégorie de la direction.

La plupart des personnes qui entrent au service de la fonction publique fédérale sont nommées pour une période déterminée, bien que cette proportion ait diminué au cours des dernières années (passant de

Figure 17

Répartition des fonctionnaires fédéraux par groupe désigné, selon la région de travail (%)

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Terre-Neuve-et-Labrador	41,7	4,0	4,8	0,9
Île-du-Prince-Édouard	61,8	2,5	9,2	1,8
Nouvelle-Écosse	40,7	2,5	7,1	4,8
Nouveau-Brunswick	52,6	2,8	4,8	1,2
Québec (à l'exclusion de la région de la capitale nationale)	50,4	1,5	3,2	4,4
Région de la capitale nationale	55,5	3,0	5,4	7,9
Ontario (à l'exclusion de la région de la capitale nationale)	55,0	3,8	7,2	11,1
Manitoba	54,9	11,4	6,4	5,9
Saskatchewan	53,1	12,0	5,4	3,1
Alberta	54,0	7,3	6,2	6,8
Colombie-Britannique	48,2	4,9	6,2	12,3
Yukon	63,8	18,5	7,0	1,7
Territoires du Nord-Ouest	54,8	22,2	5,0	3,9
Nunavut	51,6	28,7	1,3	3,2

Répartition selon la rémunération

Le tableau 7 présente la répartition des groupes désignés selon la rémunération au 31 mars 2003. Les quatre groupes désignés affichent une légère augmentation du pourcentage d'employés gagnant 50 000 $ ou plus.

Plus de la moitié (51,4 p. 100) des fonctionnaires fédéraux gagnent 50 000 $ ou plus, en hausse de 6,2 points de pourcentage par rapport à l'an dernier. Le pourcentage de femmes gagnant 50 000 $ ou plus est passé de 38,7 p. 100 il y a un an et de 36,3 p. 100 il y a deux ans à 41,9 p. 100 cette année; le pourcentage d'employés autochtones est passé de 3,0 p. 100 à 3,2 p. 100, celui des personnes handicapées de 4,6 p. 100 à 5,0 p. 100 et celui des membres des minorités visibles, de 6,7 p. 100 à 7,3 p. 100.

Le pourcentage des employés qui gagnent 50 000 $ ou plus a aussi augmenté dans chacun des groupes désignés, passant de 33,3 p. 100 à 40,9 p. 100 (soit 7,6 points de pourcentage) pour les femmes, de 36,1 p. 100 à 42,0 p. 100 pour les Autochtones, de 39,5 p. 100 à 45,7 p.100 pour les employés handicapés et enfin, de 44,4 p. 100 à 51,2 p. 100 pour les membres des

L'Île-du-Prince-Édouard est la province qui a le plus haut taux de représentation de femmes (61,8 p. 100) et c'est au Yukon que la représentation globale est la plus élevée (63,8 p. 100). Un peu plus du tiers des employés qui travaillent à l'extérieur du Canada sont des femmes, ce qui représente une augmentation d'environ un point de pourcentage par rapport à l'année précédente.

À l'exclusion des territoires, la Saskatchewan (12,0 p. 100) et le Manitoba (11,4 p. 100) sont les provinces où l'on trouve le plus haut pourcentage d'employés autochtones. Le Québec, à l'exclusion de la région de la capitale nationale, a le taux le plus faible d'employés autochtones (1,5 p. 100), suivi de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse (2,5 p. 100 dans les deux cas). C'est au Nunavut que le taux de représentation des Autochtones est le plus élevé pour l'ensemble de la fonction publique, soit 28,7 p. 100.

En ce qui a trait à la représentation des personnes handicapées dans les provinces, à l'exclusion de la région de la capitale nationale, les proportions varient de 3,2 p. 100, au Québec, à 9,2 p. 100, à l'Île-du-Prince-Édouard. Le pourcentage le moins élevé pour l'ensemble de la fonction publique est celui du Nunavut (1,3 p. 100).

Au sommet de l'échelle, une fois de plus, la Colombie-Britannique affiche un taux de 12,3 p. 100 de membres des minorités visibles dans l'effectif de la fonction publique fédérale. L'Ontario (à l'exclusion de la région de la capitale nationale) est la seule autre région où le taux de représentation dépasse la barre des 10,0 p. 100 (11,1 p. 100). Terre-Neuve-et-Labrador demeure la seule province où la représentation des minorités visibles dans l'effectif de la fonction publique est inférieure à 1,0 p. 100

pourcentage le plus élevé d'employés handicapés. Dans les deux cas, ce pourcentage est légèrement plus élevé qu'il y a un an. Les 11 ministères (comparativement à 13 l'an dernier) qui n'emploient aucun employé handicapé ont un effectif de moins de 100 employés.

Parmi les grands ministères, les organisations qui emploient le plus grand nombre d'employés appartenant à une minorité visible sont Développement des ressources humaines Canada (1 749) et Santé Canada (1 017), alors que les pourcentages les plus élevés sont ceux de Citoyenneté et Immigration Canada (14,0 p. 100) et de Santé Canada (12,0 p. 100). Dans les deux cas, il s'agit d'une légère augmentation par rapport à l'an dernier. Citoyenneté et Immigration, Santé Canada et Statistique Canada sont les seuls grands ministères où le taux de représentation des minorités visibles dépasse la barre des 10,0 p. 100. Pour la cinquième année consécutive, c'est la Commission de l'immigration et du statut de réfugié qui a connu le taux de représentation global le plus élevé, soit 21,9 p. 100.

Trois des 11 ministères qui comptent plus de 5 000 employés – Pêches et Océans Canada, Agriculture et Agroalimentaire Canada et Environnement Canada – avaient moins de 500 employés appartenant à une minorité visible, ce qui est étonnant puisqu'il s'agit de ministères à vocation scientifique. Les grands ministères où le taux de représentation des minorités visibles est le moins élevé sont Pêches et Océans Canada (3,8 p. 100), Service correctionnel Canada (4,6 p. 100) et le ministère de la Défense nationale (4,7 p. 100).

Répartition selon la région de travail

Le tableau 6 et la figure 17 présentent des données sur la répartition des fonctionnaires fédéraux selon la région de travail. La concentration la plus forte est enregistrée dans la région de la capitale nationale, où on trouve plus de 68 000 employés ou 41,9 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, ce qui représente une hausse par rapport à l'an dernier (40,8 p. 100). Le pourcentage de femmes (44,0 p. 100) et de membres des minorités visibles (44,6 p. 100) dans la région de la capitale nationale est légèrement plus élevé que dans l'ensemble de la fonction publique et dans les deux cas, le pourcentage a augmenté depuis l'an dernier. Plus des deux tiers des employés autochtones travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale.

Si l'on exclut la région de la capitale nationale, c'est l'Ontario qui compte le plus grand nombre d'employés dans l'ensemble et dans les quatre groupes désignés.

Service correctionnel Canada, Développement des ressources humaines Canada, Santé Canada et le ministère de la Défense nationale. Cette proportion a toutefois diminué quelque peu par rapport à l'année précédente.

Pêches et Océans Canada est le ministère qui a connu l'augmentation la plus considérable de ses employés autochtones en nombre et en pourcentage (101 ou près de 50,0 p. 100). Affaires indiennes et du Nord Canada demeure le ministère où le nombre d'employés autochtones est le plus élevé, soit 1 144 ou 31,3 p. 100 de l'effectif par rapport à 29,9 p. 100, il y a un an. Ce pourcentage est plus de quatre fois supérieur à celui de Santé Canada, qui se classe au deuxième rang avec 6,8 p. 100. Pour la deuxième année consécutive, Service correctionnel Canada arrive au deuxième rang pour ce qui est du nombre d'employés autochtones, soit 938.

Bien qu'on ait recensé 21 ministères et organismes (trois de plus que l'an dernier) qui ne comptent qu'un seul ou aucun employé autochtone, il s'agit dans la plupart des cas de petits ministères et organismes (100 employés ou moins). Parmi ces petits ministères et organismes, 12 comptent 30 employés ou moins.

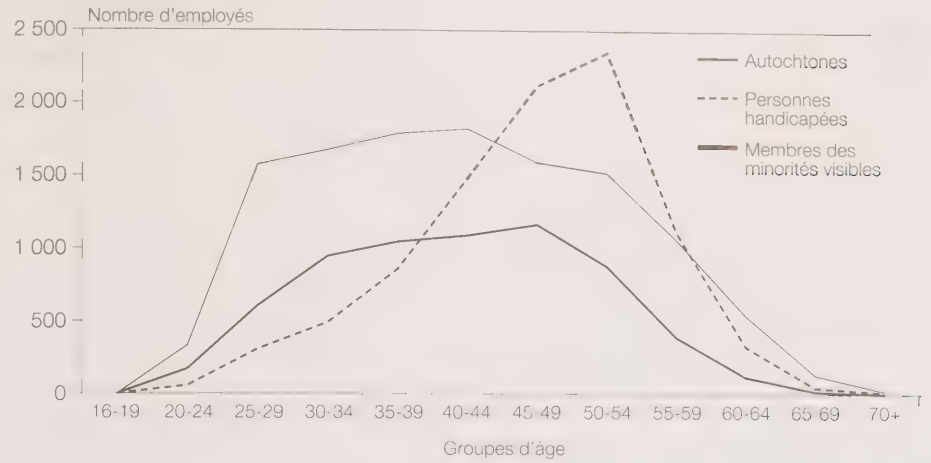
Parmi les ministères qui comptent plus de 1 000 employés, c'est à Citoyenneté et Immigration Canada qu'on trouve la proportion la plus élevée (14,0 p. 100) de membres des minorités visibles. Le ministère qui a connu l'amélioration la plus marquée par rapport à l'année précédente (89 employés ou sensiblement plus de 30,0 p. 100) en ce qui concerne la représentation des minorités visibles est Pêches et Océans Canada, bien que sa représentation globale ne soit que de 3,8 p. 100.

Le pourcentage le plus élevé d'employés handicapés est celui d'Anciens Combattants Canada (8,8 p. 100) alors que et le nombre d'employés handicapés a doublé à Affaires indiennes et du Nord Canada et à Pêches et Océans Canada.

Le ministère de la Justice Canada est le seul où l'augmentation de la représentation des quatre groupes désignés par rapport à l'an dernier dépasse la barre des 10,0 p. 100. Cinq autres ministères – Pêches et Océans Canada, Environnement Canada, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, Ressources naturelles Canada et Anciens Combattants Canada – ont connu des augmentations dans trois des quatre groupes.

Parmi les ministères et organismes qui comptent de 100 à 1 000 employés, c'est à la Commission canadienne des droits de la personne (13,2 p. 100) et aux Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée (8,8 p. 100) qu'on trouve le

Figure 16
Représentation des employés de trois groupes désignés, selon l'âge



Répartition selon les ministères et organismes

Le tableau 5 présente la répartition selon les ministères et organismes, dont la plupart ont connu une augmentation de leur effectif au cours des dernières années. Par rapport à l'an dernier, seulement 3 des 18 grands ministères et organismes (comptant 3 000 employés ou plus) ont vu diminuer le nombre total de leurs employés, soit Développement des ressources humaines Canada, Statistique Canada et Affaires indiennes et du Nord Canada. C'est le ministère de la Justice Canada qui a connu l'augmentation la plus marquée en pourcentage : il compte maintenant 4 734 employés, soit une hausse de 11,7 p. 100, comparativement à 4 239 employés l'an dernier. Pour sa part, le ministère de la Défense nationale a connu l'augmentation la plus importante du nombre d'employés (1 148).

La proportion de femmes dans chacun des grands ministères et organismes est demeurée à peu près la même que l'an dernier. La Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires) est le ministère qui emploie le plus grand nombre de femmes (8 sur 10), suivie de Développement des ressources humaines Canada et d'Anciens Combattants Canada (7 sur 10). Le ministère où la représentation des femmes est la moins élevée demeure Pêches et Océans Canada, qui a connu de faibles augmentations au cours des trois dernières années (30,5 p. 100 en 2002-2003, par rapport à 29,8 p. 100 en 2001-2002 et à 28,5 p. 100 en 2000-2001).

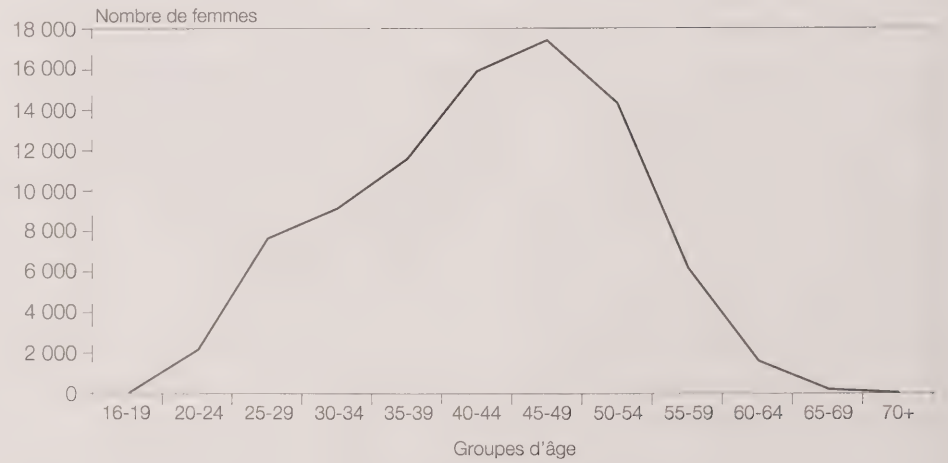
Plus de 60,0 p. 100 des employés autochtones étaient à l'emploi de cinq ministères et organismes – Affaires indiennes et du Nord Canada,

d'employés de plus de 45 ans a augmenté dans tous les groupes désignés, à l'exception des membres des minorités visibles. Les personnes handicapées sont le groupe qui compte le pourcentage le plus élevé (65,2 p. 100) d'employés de 45 ans ou plus. Ce groupe présente également la moyenne d'âge la plus élevée (46,8) et les Autochtones, la moyenne d'âge la moins élevée (41,4).

L'écart entre les hommes et les femmes continue de diminuer; ainsi, 54,5 p. 100 des hommes et 46,1 p. 100 des femmes sont âgés de 45 ans et plus. Au cours de la dernière année, le pourcentage des femmes dans ce groupe d'âge a augmenté de 7,3 p. 100. L'âge moyen des femmes est de 42,6 ans et celui des hommes, de 44,6 ans.

Le pourcentage d'employés autochtones âgés de 45 ans ou plus a augmenté de 1,5 p. 100 pour atteindre 40,0 p. 100. Le pourcentage d'employés handicapés de 45 ans ou plus continue d'augmenter depuis 1993-1994, alors qu'il s'établissait à 45,0 p. 100. En 2002-2003, ce pourcentage est de 65,2 p. 100 comparativement à 63,6 p. 100 l'an dernier et à 61,8 p. 100 il y a deux ans. La proportion d'employés appartenant à une minorité visible qui sont âgés de 45 ans ou plus a diminué, passant de 41,2 p. 100 à 40,3 p. 100. L'âge moyen des employés appartenant à une minorité visible, soit 41,8 ans, a légèrement diminué depuis l'an dernier (42,0 ans).

Figure 15
Représentation des femmes, selon l'âge



Le pourcentage d'employés appartenant à la catégorie de la direction a légèrement augmenté au cours des 10 dernières années, mais il demeure à 2,6 p. 100 seulement. Les femmes représentent 33,8 p. 100 des employés de cette catégorie. Ce pourcentage est plus élevé que l'an dernier (32,0 p. 100) et près de deux fois plus élevé que celui enregistré dans le premier rapport annuel sur l'équité en emploi (17,6 p. 100), il y a 10 ans.

Parmi les autres catégories professionnelles, c'est la catégorie scientifique et professionnelle qui a enregistré la plus forte croissance (8,1 p. 100 ou 1 724 employés) au cours du dernier exercice, suivie de la catégorie de la direction (7,9 p. 100 ou 308 employés). La catégorie du soutien administratif a connu une diminution de 3,0 p. 100 ou de 1 016 employés au cours de la dernière année.

La catégorie de l'administration et du service extérieur demeure celle qui regroupe le plus grand nombre de femmes dans la fonction publique fédérale (46,2 p. 100 de l'ensemble des femmes), soit 12 724 de plus que la catégorie du soutien administratif (31,4 p. 100). Un employé de la catégorie de la direction sur trois est une femme et un peu plus de 1,5 p. 100 de l'ensemble des femmes de la fonction publique fédérale se trouve dans la catégorie de la direction. Ce pourcentage est encore très inférieur à celui des hommes (3,2 p. 100) et à celui de l'ensemble des employés (2,6 p. 100). Parmi les autres groupes désignés, les pourcentages d'employés appartenant à la catégorie de la direction s'établissent comme suit : Autochtones, 1,7 p. 100; personnes handicapées, 2,1 p. 100; membres des minorités visibles,1,5 p. 100.

Dans la catégorie de la direction, c'est la représentation des personnes handicapées qui a le plus augmenté, passant de 159 à 193 employés (ou 4,6 p. 100 de l'ensemble des employés de la catégorie de la direction, une augmentation d'un demi-point de pourcentage par rapport à l'an dernier). Le nombre d'employés de la catégorie de la direction qui sont membres d'une minorité visible est passé de 148, ou 3,8 p. 100, à 177, ou 4,2 p. 100.

Répartition selon l'âge

Le tableau 4 présente la structure d'âge des groupes désignés en 2002-2003 selon les catégories professionnelles. Dans la fonction publique fédérale, l'âge moyen est demeuré à peu près le même au cours des dernières années, soit 43,5 ans.

La moitié des fonctionnaires fédéraux sont âgés de 45 ans et plus, ce qui représente une augmentation de moins d'un point de pourcentage par rapport à l'an dernier. Le nombre

Figure 13
Répartition des personnes handicapées, selon la catégorie professionnelle

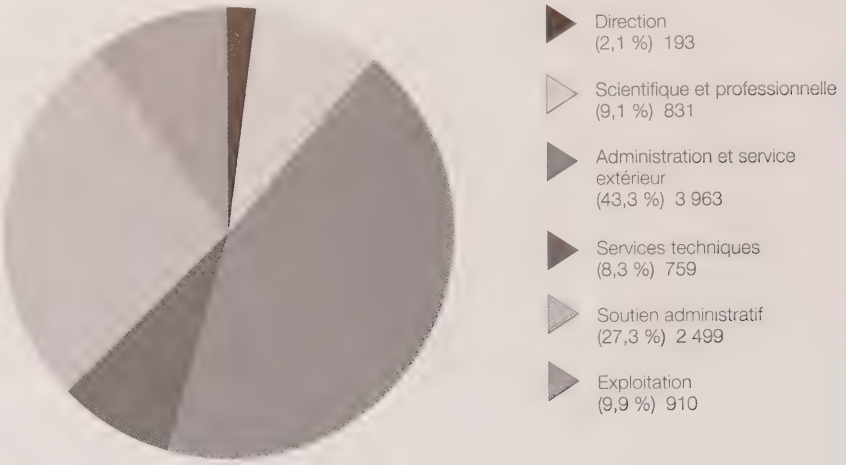


Figure 14
Répartion des membres des minorités visibles, selon la catégorie professionnelle

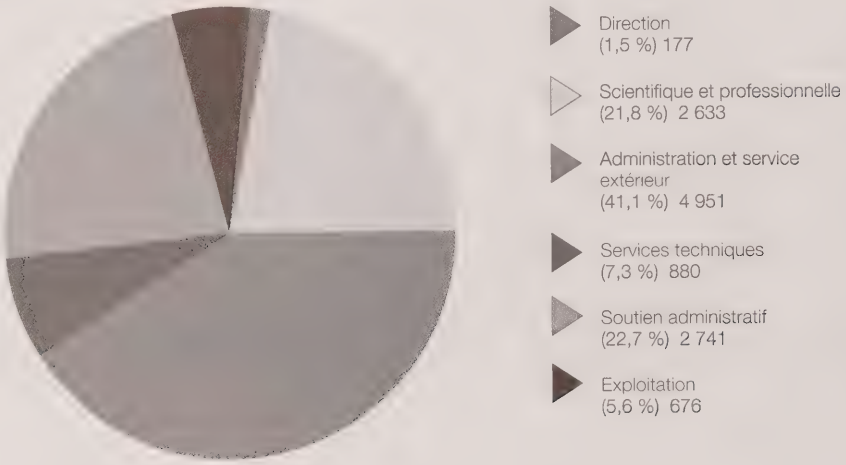


Figure 11
Répartition des femmes, selon la catégorie professionnelle

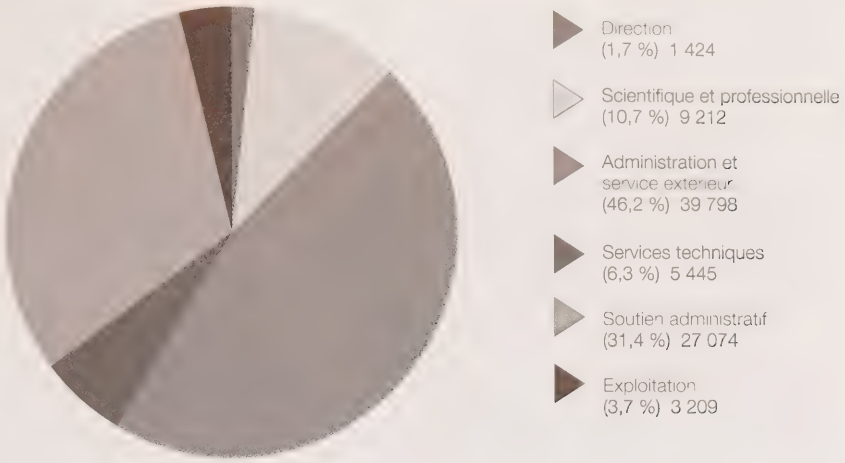
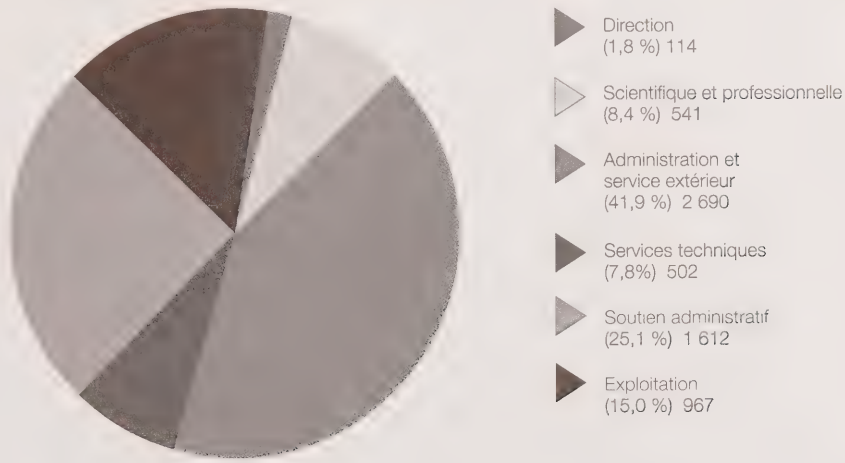


Figure 12
Répartition des Autochtones, selon la catégorie professionnelle



Répartition selon le type d'emploi

La Figure 10 présente des données sur les employés nommés pour une période indéterminée. Plus de 80,0 p. 100 de tous les employés, y compris les employés appartenant à des groupes désignés, sont nommés pour une période indéterminée. Les pourcentages pour tous les groupes sont légèrement plus élevés qu'il y a un an.

Au cours de la dernière année, le nombre d'employés embauchés pour une période de trois mois ou plus (ou employés nommés pour une période déterminée) a diminué, passant de 23 009 à 20 782, ou 12,7 p. 100 de l'effectif total. Le pourcentage d'employés nommés pour une période déterminée qui appartiennent également à des groupes désignés (y compris les femmes) s'établit à 65,6 p. 100, légèrement en baisse par rapport à l'année précédente. En 2002-2003, les femmes représentaient 59,3 p. 100 de tous les employés nommés pour une période déterminée.

Répartition selon la catégorie professionnelle

Comme l'indique le tableau 3, la majorité des employés de la fonction publique fédérale (67 389 ou 41,2 p. 100) appartiennent à la catégorie de l'administration et du service extérieur, laquelle compte deux fois plus d'employés que la deuxième catégorie en importance, celle du soutien administratif (32 586 employés ou 19,9 p. 100). Les figures 11 à 14 présentent la répartition de l'ensemble des employés et celle des employés appartenant à des groupes désignés selon la catégorie professionnelle.

Figure 10

Comparaison de la répartition des employés de la fonction publique nommés pour une période indéterminée en 2002 et en 2003

	2002			2003		
	Tous	Nommés pour une période indéterminée	%	Tous	Nommés pour une période indéterminée	%
Employés de la fonction publique	157 510	133 818	85,0	163 314	141 891	86,9
Femmes	82 663	68 528	82,9	86 162	73 626	85,5
Autochtones	5 980	5 002	83,6	6 426	5 561	86,5
Personnes handicapées	8 331	7 549	90,6	9 155	8 385	91,6
Membres d'une minorité visible	10 772	8 782	81,5	12 058	10 115	83,9

Répartition selon le sexe

Le tableau 2 illustre la répartition selon le sexe des employés de la fonction publique fédérale au 31 mars 2003. Les données révèlent que le nombre de femmes dans la fonction publique fédérale a augmenté de 3 499 pour s'établir à 86 162, ou 52,8 p. 100 de l'effectif. De plus, le nombre de femmes appartenant également à un autre groupe désigné a augmenté, comme l'indique la Figure 9.

Plus de 60,0 p. 100 des employés autochtones et 54,0 p. 100 des membres des minorités visibles sont des femmes. Dans le groupe des employés handicapés, les femmes et les hommes sont représentés de façon à peu près égale.

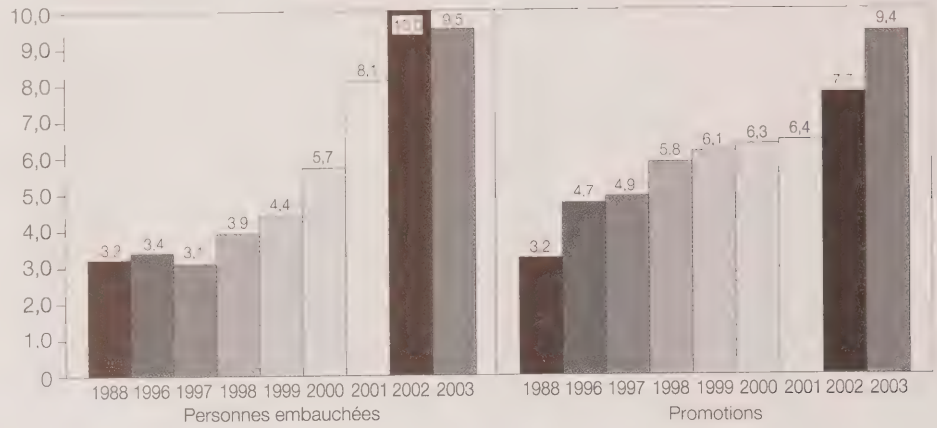
Les personnes appartenant à plus de deux groupes désignés (par exemple les femmes handicapées appartenant à une minorité visible) continuent de représenter un pourcentage relativement minime de l'effectif.

Figure 9

Répartition des employés qui sont représentés dans plus d'un groupe

	2002			2003		
	Tous	Autochtones handicapés	Personnes handicapées membres d'une minorité visible	Tous	Autochtones handicapés	Personnes handicapées membres d'une minorité visible
Employés de la fonction publique	157 510	326	366	163 314	380	391
Hommes	74 847	160	198	77 152	188	201
Toutes les femmes	82 663	166	168	86 162	192	190
Femmes autochtones	3 705			3 910		
Femmes handicapées	4 162			4 592		
Femmes appartenant à une minorité visible	5 766			6 509		

Figure 8
Embauche et promotion des minorités visibles, 1988 et 1996 à 2003 (%)



Représentation globale

Les figures 1, 2, 3 et 4 établissent une comparaison entre la représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale et leur représentation au sein de la population active du Canada en fonction des qualités, de l'admissibilité et de la situation géographique des groupes où on peut raisonnablement s'attendre à ce que la fonction publique canadienne recrute ses employés (disponibilité au sein de la population active). Cette comparaison est exigée par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* Les données historiques contenues dans ces diagrammes, ainsi que dans les autres diagrammes et dans le tableau 1 du présent rapport, ont pour but de faciliter l'interprétation des progrès réalisés par la fonction publique dans la mise en œuvre de l'équité en emploi.

Voici les taux de représentation actuels dans la fonction publique fédérale par rapport aux dernières estimations sur la disponibilité au sein de la population active :

- les taux de représentation de trois des quatre groupes désignés – les femmes (52,8 p. 100), les personnes handicapées (5,6 p. 100) et les Autochtones (3,9 p. 100) – sont supérieurs à leurs taux de disponibilité au sein de la population active, soit 48,7 p. 100, 4,8 p. 100 et 1,7 p. 100 respectivement;
- la sous-représentation marquée des personnes appartenant à une minorité visible persiste bien que l'écart entre leur représentation (7,4 p. 100) et leur disponibilité au sein de la population active (8,7 p. 100) continue de diminuer. Cette situation s'aggravera avec la publication des estimations sur la disponibilité tirées du *Recensement de 2001.*

Figure 6
Embauche et promotion des Autochtones, 1988 et 1996 à 2003 (%)

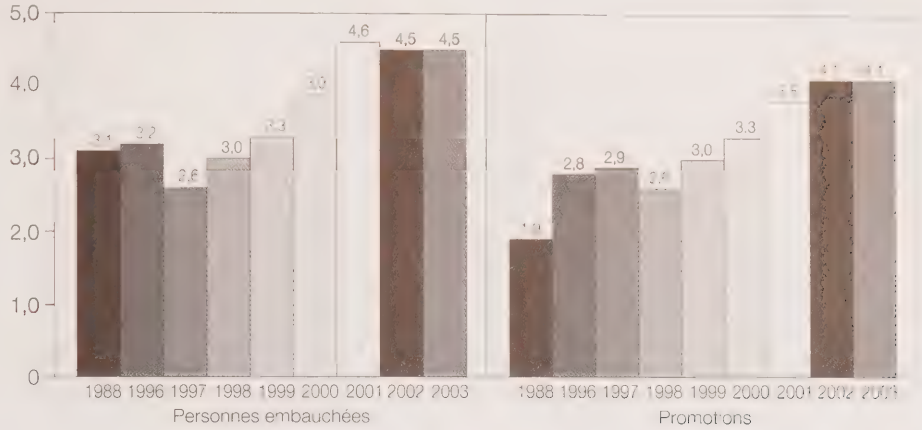
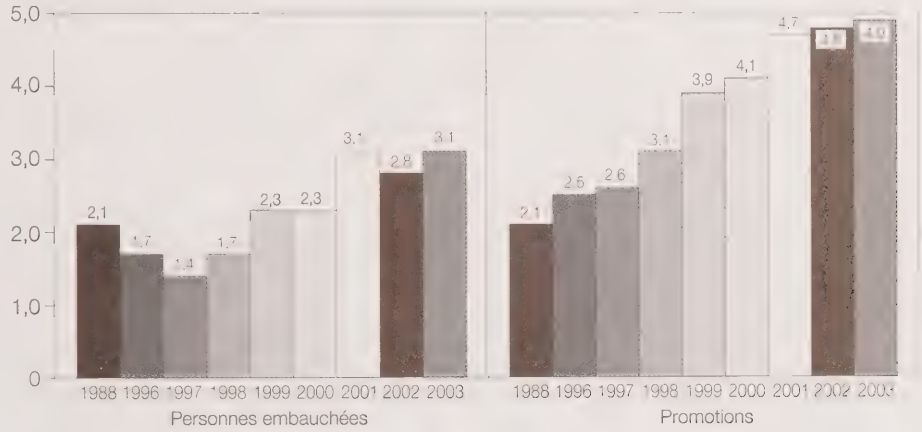


Figure 7
Embauche et promotion des personnes handicapées, 1988 et 1996 à 2003 (%)



Membres des minorités visibles (suite)

- Parmi les grands ministères et organismes, Citoyenneté et Immigration Canada (14,0 p. 100, par rapport à 13,6 p. 100 l'an dernier) et Santé Canada (12,0 p. 100, par rapport à 11,4 p. 100 l'an dernier), demeurent ceux qui ont employé le pourcentage le plus élevé de membres des minorités visibles. Parmi les ministères qui comptent 100 employés ou plus, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié a eu le pourcentage le plus élevé, soit 21,9 p. 100.
- Le nombre d'employés membres des minorités visibles dans la catégorie de la direction est passé de 148 (3,8 p. 100) il y a un an à 177 (4,2 p. 100).

Figure 4
Représentation des minorités visibles, de 1988 à 2003 (%)

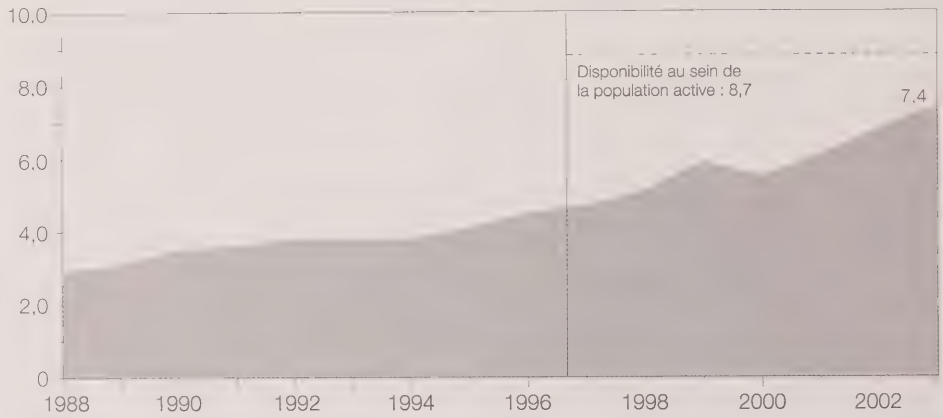
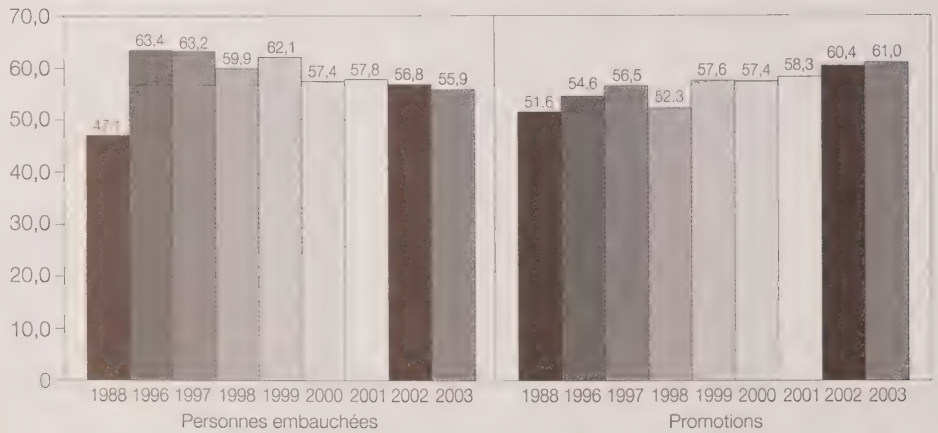


Figure 5
Embauche et promotion des femmes, 1988 et 1996 à 2003 (%)



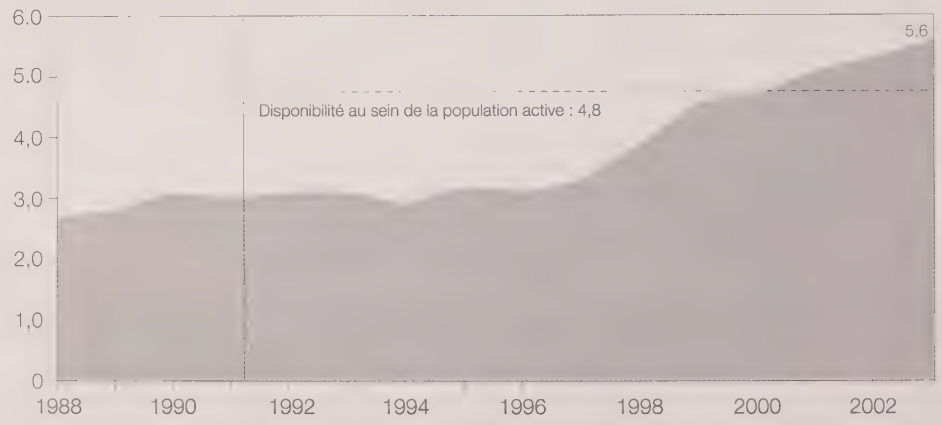
Membres des minorités visibles

- Les membres des minorités visibles représentent 7,4 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, comparativement à 6,8 p. 100 il y a un an.
- Le pourcentage de membres des minorités visibles qui sont nommés pour une période indéterminée a légèrement augmenté et s'établit maintenant à 83,8 p. 100.
- Comme ce fut le cas en 2001-2002, le plus grand pourcentage de membres des minorités visibles se trouve dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (41,1 p. 100) et dans la catégorie du soutien administratif (22,7 p 100). Ce dernier pourcentage est légèrement supérieur à celui de la catégorie scientifique et professionnelle (21,8 p. 100). Environ 60,0 p. 100 des membres des minorités visibles dans la catégorie scientifique et professionnelle appartiennent aux groupes Économique, sociologie et statistique, Génie et arpentage, Recherche scientifique et Droit.
- Un peu moins de 45,0 p. 100 des employés appartenant à une minorité visible travaillent dans la région de la capitale nationale, soit un peu plus que l'an dernier. Le pourcentage est sensiblement le même pour les autres groupes désignés, à l'exception des Autochtones.
- Les membres des minorités visibles représentent 9,5 p. 100 des nouveaux employés, en baisse par rapport à l'année précédente (10,0 p. 100).
- Les membres des minorités visibles représentent 11,2 p. 100 de tous les nouveaux employés nommés pour une période indéterminée. Il y a un an, ce pourcentage était de 12,3 p. 100.
- La majorité des nouveaux employés appartenant à une minorité visible sont entrés au service de la fonction publique fédérale dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (35,5 p. 100), dans la catégorie du soutien administratif (30,0 p. 100) et dans la catégorie scientifique et professionnelle (19,5 p. 100).
- Les employés membres des minorités visibles ont reçu 9,4 p. 100 des promotions, en hausse par rapport à 7,7 p. 100 l'an dernier.
- Les membres des minorités visibles représentent 5,2 p. 100 des départs d'employés nommés pour une période indéterminée, soit une légère diminution par rapport à l'année précédente, et 7,7 p. 100 des départs d'employés nommés pour une période déterminée, en hausse par rapport à 2001-2002.
- Les deux tiers (67,1 p. 100) des membres des minorités visibles qui ont quitté la fonction publique étaient nommés pour une période déterminée, soit 2,8 points de pourcentage de plus qu'il y a un an.

Personnes handicapées

- La représentation des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale s'établit à 5,6 p. 100, en hausse par rapport à 5,3 p. 100 il y a un an et à 5,1 p. 100 il y a deux ans.
- Le pourcentage de personnes handicapées nommées pour une période indéterminée a légèrement augmenté et s'établit maintenant à 5,9 p. 100.
- Près de 30,0 p. 100 des personnes handicapées entrées au service de la fonction publique ont été nommées pour une période indéterminée, comparativement à environ 27,0 p. 100 l'an dernier et à 21,0 p 100 l'année précédente.
- La catégorie du soutien administratif (40,2 p. 100) et celle de l'administration et du service extérieur (34,8 p. 100) demeurent les principaux points d'entrée des personnes handicapées.
- Les employés handicapés ont obtenu 4,9 p. 100 des promotions; ce pourcentage est sensiblement le même que celui des deux dernières années.
- Près de 60,0 p. 100 des personnes handicapées qui ont quitté la fonction publique fédérale étaient des employés nommés pour une période indéterminée. Ce pourcentage est sensiblement le même que celui de l'an dernier.
- Parmi les grands ministères, Anciens Combattants Canada est celui qui emploie le plus grand nombre de personnes handicapées, soit 8,8 p. 100. Ce pourcentage est maintenant supérieur à celui de Développement des ressources humaines Canada, qui est demeuré à 7,9 p. 100.

Figure 3
Représentation des personnes handicapées, de 1988 à 2003 (%)



Autochtones

- En 2002-2003, les Autochtones formaient 3,9 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une légère amélioration par rapport à 3,8 p. 100 l'an dernier.
- Les Autochtones représentent 4,5 p. 100 des nouveaux employés dans la fonction publique fédérale. Ce taux est demeuré stable.
- La majorité des Autochtones entrent encore au service de la fonction publique fédérale dans la catégorie du soutien administratif (33,4 p. 100) ou celle de l'administration et du service extérieur (27,7 p. 100). Ces deux pourcentages sont en baisse par rapport à l'année précédente.
- La majeure partie des employés autochtones travaillent dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (41,9 p. 100), suivie de la catégorie du soutien administratif (25,1 p. 100).
- Le pourcentage d'Autochtones embauchés pour une période indéterminée continue d'augmenter et s'établit maintenant à 38,5 p. 100 par rapport à 34,0 p. 100 l'année précédente et à 24,3 p. 100 il y a deux ans.
- La plupart des employés autochtones (7 sur 10) travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale. Ce taux n'a pas changé au cours des dernières années.
- Le pourcentage des employés autochtones qui ont obtenu des promotions est demeuré le même à 4,1 p. 100.
- Plus de la moitié (58,6 p. 100) des employés autochtones qui ont obtenu des promotions ont été promus dans ou vers la catégorie de l'administration et du service extérieur, soit une augmentation de 7,4 points de pourcentage depuis un an.
- Près de 40,0 p. 100 des 572 Autochtones qui ont quitté la fonction publique fédérale en 2002-2003 étaient des employés nommés pour une période indéterminée; ce taux est légèrement plus élevé que celui de l'an dernier.
- Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) demeure le ministère qui emploie le plus grand nombre d'Autochtones (1 144). Ce nombre représente 17,8 p. 100 du nombre total d'Autochtones à l'emploi de la fonction publique fédérale et une légère diminution par rapport au pourcentage d'Autochtones employés par AINC l'an dernier, soit 18,7 p. 100.

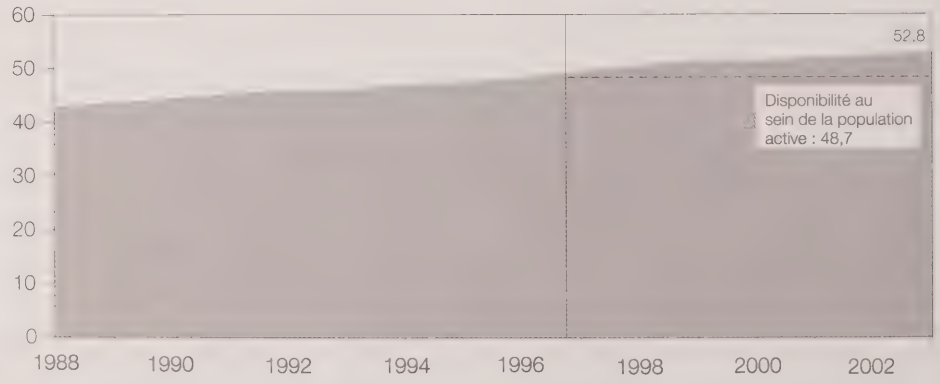
Figure 2
Représentation des Autochtones, de 1988 à 2003 (%)



Femmes (suite)

- La représentation des femmes dans la catégorie de la direction s'établit à 33,8 p. 100, en hausse par rapport à 32,0 p. 100 l'année précédente et à 30,0 p. 100 il y a deux ans. Les femmes représentaient 17,6 p. 100 des cadres supérieurs il y a 10 ans.
- La représentation des femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle est passée de 38,9 p. 100 à 40,3 p. 100. Il y a 10 ans, leur représentation dans cette catégorie était de 28,3 p. 100.
- En 2002-2003 comme au cours des années précédentes, les femmes représentaient plus de la moitié des nouveaux employés (55,9 p. 100) et plus de la moitié des nouveaux employés nommés pour une période indéterminée (51,9 p. 100).
- Plus de la moitié (51,7 p. 100) des personnes recrutées dans la catégorie scientifique et professionnelle étaient des femmes, soit une augmentation de 2,7 points de pourcentage par rapport à l'an dernier. La proportion de femmes entrées au service de la fonction publique dans la catégorie du soutien administratif (4 sur 10) continue de diminuer légèrement, bien que cette catégorie demeure le principal point d'entrée.
- Les femmes ont obtenu environ 6 promotions sur 10, un niveau qui a été atteint il y a plusieurs années.
- Parmi les grands ministères et organismes, la Gendarmerie royale du Canada (personnel civil) demeure celui qui emploie le plus grand nombre de femmes, soit 77,3 p. 100.
- Un peu plus de 4 femmes sur 10 (44,0 p. 100) dans la fonction publique fédérale travaillent dans la région de la capitale nationale et un peu plus du tiers des fonctionnaires fédéraux travaillant à l'extérieur du Canada sont des femmes.
- Les femmes représentent plus de la moitié (53,7 p. 100) du nombre total d'employés qui ont quitté la fonction publique fédérale, soit 6 197 employés. De ce nombre, 6 femmes sur 10 étaient nommées pour une période déterminée.

Figure 1
Représentation des femmes, de 1988 à 2003 (%)



Chapitre 1
Le portrait statistique : ce que les chiffres démontrent

Les statistiques confirment que la situation des membres des groupes désignés s'est améliorée en 2002-2003, comme elle l'a fait depuis la publication du premier rapport sur l'équité en emploi, il y a 10 ans. La représentation globale des quatre groupes a augmenté et le recrutement pour trois groupes désignés – les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles – a dépassé leur disponibilité générale au sein de la population active (*voir les* Notes techniques *à la fin du présent chapitre*). Les progrès se sont également poursuivis dans la promotion des membres des quatre groupes désignés au sein de la fonction publique fédérale.

La publication des données du *Recensement de 2001* par Statistique Canada a été un point saillant de l'exercice 2002-2003. Ces statistiques illustrent clairement la diversité croissante de la population du Canada. Ainsi, les minorités visibles et les Autochtones représentent respectivement 13,4 p. 100 et 3,3 p. 100 de la population canadienne, comparativement à 11,2 p. 100 et 2,6 p. 100 lors du *Recensement de 1996*. Des augmentations semblables sont prévues dans les estimations sur la disponibilité au sein de la population active.

Points saillants des statistiques pour 2002-2003

Femmes

- Les femmes représentent maintenant 52,8 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une légère augmentation par rapport à 52,5 p. 100 l'année précédente, mais une augmentation de plus de cinq points de pourcentage depuis 10 ans.
- Le nombre de femmes nommées pour une période indéterminée est passé de 51,2 p. 100 à 51,9 p. 100 au cours du dernier exercice. Ce nombre a augmenté de façon constante au cours des 10 dernières années.
- Les femmes représentent 59,3 p. 100 des employés nommés pour une période déterminée, soit une légère diminution par rapport à l'année précédente.
- Un peu plus du tiers (34,3 p. 100) des employés saisonniers étaient des femmes.
- Le pourcentage de femmes appartenant aussi à un autre groupe désigné (par exemple, les femmes membres d'une minorité visible) a augmenté constamment depuis 1999-2000 et atteint maintenant 17,4 p. 100.

les gains réalisés au cours des 10 dernières années. Dans le but de faciliter la consultation et le suivi, les données contenues dans les tableaux de ce chapitre ont été présentées de la même façon au fil des ans.

Le **chapitre 2** est consacré au plan d'action de *Faire place au changement*, qui a été approuvé par le gouvernement du Canada en 2000. Ce plan d'action vise à remédier à la sous-représentation persistante des minorités visibles et à accroître leur participation dans la fonction publique fédérale. Plus précisément, le chapitre 2 examine la réponse aux recommandations et aux suggestions présentées dans le document de mi-parcours intitulé *Faire place au changement : rapport de l'évaluation de la situation*. Le rapport a constaté un engagement généralisé – aux échelons supérieurs de la fonction publique fédérale – envers les principes et les objectifs énoncés dans le plan d'action. Cet engagement est évident, comme en témoigne le grand nombre d'initiatives et de mesures mises en place pour réaliser le plan d'action de *Faire place au changement* au cours de la dernière année. Toutefois, malgré quelques réussites, les progrès vers l'atteinte des objectifs-repères ne s'étendent pas à tous les ministères et organismes, et la fonction publique dans son ensemble est encore loin d'avoir atteint les objectifs quantitatifs du plan d'action.

Le **chapitre 3** examine les facteurs qui ont produit des résultats concrets au cours de l'exercice 2002-2003 : la responsabilisation, le changement culturel, l'intégration de l'équité en emploi dans les pratiques de gestion et les partenariats. On a observé cette année un accroissement marqué de l'utilisation des mécanismes de responsabilisation, comme les ententes de rendement établissant des objectifs en matière d'équité en emploi, et une volonté généralisée d'accueillir le changement culturel. Les ministères et organismes ont poursuivi l'actualisation de leurs stratégies de gestion des ressources humaines et l'intégration de l'équité en emploi dans les pratiques administratives courantes. De plus, un grand nombre de partenariats ont été renforcés entre les ministères et organismes et des organisations du secteur privé, ce qui a favorisé l'échange d'idées et de connaissances, ainsi que le partage de pratiques efficaces. La fonction publique a pu ainsi déterminer les moyens les plus efficaces d'améliorer sa représentativité et son inclusivité.

Enfin, comme ce fut le cas au cours des années précédentes, et parce qu'il est aussi important de savoir où nous allons que de savoir où nous en sommes et comment nous y sommes parvenus, le présent rapport donne des perspectives pour l'exercice 2003-2004.

de compétence fédérale : examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, déposé au Parlement le 14 juin 2002, le Comité a reconnu qu'une loi sur l'équité en emploi demeure nécessaire et il a également recommandé le renforcement des mécanismes de reddition de comptes, une sensibilisation accrue aux avantages de l'équité en emploi et un soutien aux employeurs et aux employés afin de créer et de maintenir un effectif diversifié.

Par la présentation, au cours du dernier exercice, du projet de loi C-25, intitulé *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, le gouvernement du Canada a confirmé son intention, énoncée dans le discours du Trône de 2001, de procéder aux réformes nécessaires pour faire en sorte que « la fonction publique du Canada continue d'évoluer et de s'adapter. Innovation et dynamisme, tels seront les attributs d'une fonction publique à l'image de la diversité canadienne. Elle sera ainsi en mesure d'attirer et de développer les talents nécessaires pour servir les Canadiens au XXI^{e} siècle ».

Le projet de loi C-25 est distinct de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, mais il concerne également l'équité en emploi. Ainsi, il reconnaît que la modernisation va au-delà de la simplification de processus tels que le recrutement, la dotation, la mobilité de professionnelle et la responsabilisation. Dans ce contexte, une culture de modernisation doit reconnaître qu'il demeure avantageux pour le Canada d'avoir une fonction publique qui reflète fidèlement la diversité du pays. Elle doit être un moyen de répondre aux besoins futurs de la fonction publique et de transformer cette institution en un milieu de travail exemplaire, où les membres des groupes désignés ont la possibilité de participer pleinement à tous les échelons et où leurs capacités et leurs compétences sont respectés, de même que le concept de mérite.

L'engagement, les solutions apportées aux problèmes et les résultats tangibles ont contribué à concrétiser les objectifs en matière d'équité en emploi et de diversité. Ils continueront d'orienter les efforts qui seront déployés au cours des prochaines années.

Un survol du rapport

Conformément aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le **chapitre 1** du présent document dresse un portrait statistique de l'équité en emploi pour la période d'examen débutant le 1er avril 2002 et se terminant le 31 mars 2003. En plus de souligner les améliorations au chapitre de la représentation, de l'embauche, des promotions et du maintien en poste des membres des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi, ce chapitre fait le survol des données historiques remontant à l'exercice 1992-1993, c'est-à-dire l'année de la présentation au Parlement du premier rapport sur l'équité en emploi. Cette information nous permet de suivre les progrès accomplis et elle illustre clairement

la fonction publique voient dans l'équité en emploi une norme à atteindre, mais aussi une norme dont ils doivent s'inspirer.

Au cours de l'exercice 2002-2003, le gouvernement a également cherché à accélérer le rythme et à tirer avantage des principales améliorations des 10 dernières années dans la représentation et la participation des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en emploi. Il ne fait aucun doute que la situation s'améliore, mais ces progrès ne sont pas suffisants. Au cours de la dernière année, il est devenu évident qu'il faudra travailler encore plus fort pour que la diversité du Canada se reflète dans tous les ministères et organismes, et à tous les échelons de la fonction publique.

En 2002-2003, la fonction publique a consolidé son engagement envers l'équité en emploi :

- en assurant l'engagement de l'ensemble de l'administration fédérale – particulièrement aux échelons supérieurs – à l'égard des objectifs de représentativité et d'inclusion;
- en relevant les défis – en définissant et en solutionnant les problèmes horizontaux qui font obstacle à la mise en œuvre intégrale de l'équité en emploi, comme le scepticisme, les réactions négatives et une mauvaise compréhension des objectifs ou des obligations;
- en obtenant des résultats – en réalisant des gains concrets dans la mise en œuvre de l'équité en emploi, en atteignant les objectifs fixés et en réglant les problèmes.

Le 3 juin 2002, la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale* est entrée en vigueur. Cette politique démontre clairement l'engagement et les mesures prises pour planifier l'inclusion et la pleine participation des personnes handicapées dans la fonction publique, que ce soit à titre d'employés ou de postulants.

Au cours de la dernière année, la fonction publique du Canada a poursuivi la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement.* À la suite des conclusions et des recommandations du document *Faire place au changement : rapport de l'évaluation de la situation*, la fonction publique a augmenté les responsabilités des gestionnaires recruteurs et elle les a dotés des outils et des ressources nécessaires pour assurer l'avancement de *Faire place au changement.*

Le gouvernement du Canada a réagi positivement aux recommandations présentées par le Comité permanent des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes, qui a examiné la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* Dans son rapport intitulé *Promouvoir l'égalité dans les secteurs*

Introduction

Dix années ont passé depuis la présentation au Parlement du premier rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale. Au cours de cette décennie, on a assisté à des progrès considérables dans la représentation et la participation des quatre groupes désignés aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées. Ces progrès sont perceptibles dans tous les domaines et à tous les échelons de la fonction publique fédérale. Cette année ne fait pas exception.

L'exercice 2002-2003 marque en outre le renouvellement de l'engagement envers les principes de l'équité en emploi et l'objectif de faire de la fonction publique une institution nationale vraiment représentative et inclusive. Le gouvernement a réaffirmé sa ferme intention d'atteindre ces objectifs dans le discours du Trône de 2002. Reconnaissant que les Canadiens veulent un gouvernement ouvert, responsable et à l'écoute de leurs besoins diversifiés et changeants, le discours du Trône a souligné que « le gouvernement déposera le projet de réforme de la fonction publique, depuis longtemps attendu. Celle-ci pourra ainsi recruter les talents les plus divers dont elle a besoin pour continuer à bien servir les Canadiens ». Le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet a confirmé cette orientation en ces termes : « Il faut, pour le programme d'innovation, des idées créatives et novatrices qui permettront d'assurer l'excellence des politiques et des services. Une façon d'assurer cette excellence est de promouvoir une plus grande diversité sur le plan des antécédents et du patrimoine linguistique et ethnique des employés. Nous devons nous efforcer d'être représentatifs de toute la population canadienne. » De plus, le Greffier a confirmé que la diversité et l'initiative *Faire place au changement* comptent parmi les priorités stratégiques de la fonction publique pour l'exercice 2002-2003, ce qu'il a fait de nouveau en 2003-2004.

Le présent rapport confirme que la fonction publique du Canada suscite les changements nécessaires à l'établissement d'un effectif représentatif, capable d'assurer des services de très grande qualité à une population canadienne diversifiée. Certains pourront s'objecter à la rapidité de ces changements, mais ils ne peuvent en nier l'existence. Au cours de la dernière année, la fonction publique fédérale a défini et relevé de nouveaux défis, et elle a redoublé d'efforts en vue d'atteindre ses objectifs de représentation et de créer une culture plus inclusive. Sa détermination et son engagement sont demeurés intacts. De plus en plus, les ministères et organismes de

IV. Assurer la mise en œuvre et la responsabilisation 58
V. Demander des avis externes et un examen indépendant 59
VI. Affecter des ressources financières supplémentaires 59
Le leadership au service du changement 61

Chapitre 3
Facteurs essentiels à l'instauration d'une fonction publique représentative 63

La responsabilisation 64
Le changement culturel 65
L'intégration de l'équité en emploi dans les pratiques administratives 67
Les partenariats 68
Les comités d'équité en emploi 69
Reconnaissance des contributions importantes 75
Autres prix 76
Examen des politiques en matière d'équité en emploi 77
Apprentissage de l'équité en emploi et de la diversité 77
Évaluation de l'inclusivité – le Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux 78
Vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne 79
Modernisation de la gestion des ressources humaines 80
Examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* 81

Conclusion :
Perspectives pour 2003-2004 83

Table des matières

Message du Président i

Lettre au Président du Sénat iii

Lettre au Président de la Chambre des Communes v

Introduction 1

Un survol du rapport 3

Chapitre 1
Le portrait statistique : ce que les chiffres démontrent 5

- Points saillants des statistiques pour 2002-2003 5
- Représentation globale 12
- Répartition selon le sexe 13
- Répartition selon le type d'emploi 14
- Répartition selon l'âge 17
- Répartition selon les ministères et organismes 19
- Répartition selon la région de travail 21
- Répartition selon la rémunération 23
- Personnes embauchées 24
- Promotions 25
- Cessations d'emploi 26
- Notes techniques 27
- Fonction publique fédérale 27
- Effectif visé par le rapport 28
- Terminologie 30
- Tableaux 32

Chapitre 2
Faire place au changement :
promesses et possibilités 53

- I. Établir des objectifs-repères 54
- II. Appuyer l'atteinte des objectifs-repères 55
- III. Modifier la culture organisationnelle 56

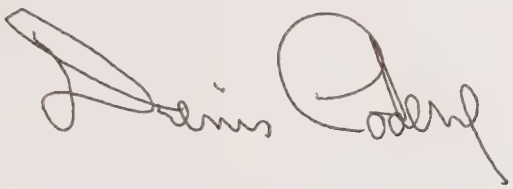
Président de la Chambre des communes

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 2002-2003.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Le président du Bureau du Conseil privé,



L'honorable Denis Coderre

2004

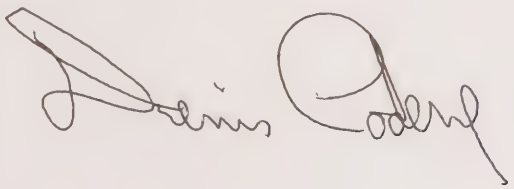
Président du Sénat

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 2002-2003.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Le président du Bureau du Conseil privé,



L'honorable Denis Coderre

2004

Message du Président

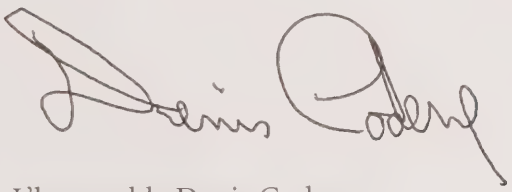
Depuis le premier rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi déposé au Parlement, il y a dix ans, le visage de la fonction publique du Canada a beaucoup changé. La fonction publique d'aujourd'hui reflète davantage la diversité de la population qui compose le pays.

Bien que de réels progrès ont été notés, tout particulièrement pour les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées, il reste beaucoup de travail à faire pour recruter davantage de membres des minorités visibles dans nos rangs. Si l'institution nationale qu'est la fonction publique veut être véritablement le reflet de la diversité du Canada où chacun a la chance de contribuer à part entière à l'évolution de notre société, nous devons conjuguer nos efforts afin d'atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés dans notre plan d'action – *Faire place au changement.*

C'est en misant sur les talents, les expériences et les points de vue de son effectif de plus en plus diversifié que la fonction publique sera à même de fournir des programmes et des services de meilleure qualité qui répondent davantage aux besoins des Canadiens.

Ce rapport réaffirme notre engagement dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Notre plan d'action constitue une mesure tangible de notre volonté de faire une place à tous. Il permet également d'identifier quelques-uns des défis auxquels nous faisons face et notre façon de les relever. De plus, le rapport fait ressortir nos réalisations au sein de la fonction publique qui se veut une institution de plus en plus représentative et inclusive.

Le président du Bureau du Conseil privé,



L'honorable Denis Coderre

2004

Ce rapport est disponible en médias substituts.

NDLR : Pour ne pas alourdir le texte, le masculin est utilisé pour désigner tant les hommes que les femmes.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2004

N° de catalogue : BT1-9/2003
ISBN 0-662-67867-2

Ce rapport est également disponible en format Acrobat, sur Internet à l'adresse suivante :
http://www.tbs-sct.gc.ca/



RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale

2002-2003

Gouvernement du Canada | Government of Canada

RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT



L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale

2002-2003



Canada

Public Service Human Resources Management Agency of Canada
Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada

CA1
TB
-E52

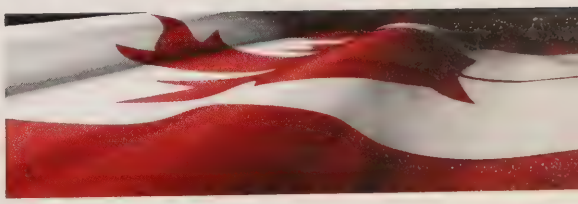
ANNUAL REPORT TO PARLIAMENT



LIBRARY
JUL 06 2005
University of Toronto

Employment Equity in the Federal Public Service

2003–04



Canada

ANNUAL REPORT TO PARLIAMENT

Employment Equity in the Federal Public Service 2003–04

Also available in alternative formats

Published by the
Public Service Human Resources Management Agency of Canada
© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
The President of the Treasury Board, 2005

Catalogue No. BT1-9/2004
ISBN 0-662-68671-3

This document is available at the following addresses:
http://www.hrma-agrh.gc.ca
http://publiservice.hrma-agrh.gc.ca



Government
Publications

President's Message

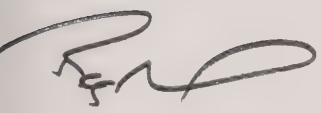
It is my pleasure to present this twelfth annual report on employment equity for the 2003–04 fiscal year as President of the Treasury Board and Minister responsible for the Public Service Human Resources Management Agency of Canada. The Agency was created in December 2003 to play a leadership role in modernizing the federal Public Service.

Like any modern professional organization, our Public Service must recruit and retain the most qualified and skilled workers available. This means drawing on the talents of the entire population and building a workforce that truly reflects Canada's diversity. We continue to make progress in reflecting that diversity. Nevertheless, challenges remain, particularly with respect to members of visible minorities.

Modernizing the Public Service means making it more representative and inclusive, i.e. more welcoming of diversity. It involves working with managers at all levels to continue improving our employment equity performance.

I want to thank all those who have partnered with the Agency and departments, including employee representatives, designated group networks, and persons responsible for employment equity, to accomplish what we must in this area.

The government remains committed to making the Public Service of Canada a representative national institution that serves all Canadians with excellence. Employment equity helps us attain that goal.



Reg Alcock

President of the Treasury Board and
Minister responsible for the Canadian Wheat Board

Speaker of the Senate

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 2003–04 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,



Reg Alcock

President of the Treasury Board and
Minister responsible for the Canadian Wheat Board

2005

Speaker of the House of Commons

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to subsection 21(1) of the *Employment Equity Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the 2003–04 annual report on employment equity in the federal Public Service.

Sincerely,



Reg Alcock

President of the Treasury Board and
Minister responsible for the Canadian Wheat Board

2005

Executive Summary

Our Commitment, the Law, and Employment Equity

The Government of Canada is committed to the implementation of employment equity and to the establishment of a representative Public Service of Canada. This commitment stems not only from the law but is a reflection of fundamental Canadian values of equality, equity, and inclusion.

The *Employment Equity Act* (the Act) has two stated purposes:

- to achieve equality in the workplace so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability; and
- to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by:
  - women;
  - Aboriginal peoples;
  - persons with disabilities; and
  - visible minorities.

This report, as required by the Act, provides information on our progress towards these objectives.

Chapter 1: Where We Are Today– The Statistical Picture

Women (2003–04)

- *Overall.* Some 53 per cent of all public service employees are women, just surpassing our workforce availability goal of 52 per cent.
- *Executives.* One in three public service executives is a woman, a proportion that continues to increase.
- *Scientists and professionals.* Women account for more than 40 per cent of employees in the scientific and professional category in the Public Service.

Aboriginal peoples (2003–04)

- *Overall.* Over four per cent of all public service employees are Aboriginal peoples, higher than our workforce availability goal of 2.5 per cent.
- *Executives.* Aboriginal peoples make up almost three per cent of all public service executives, double the proportion of five years ago.
- *Scientists and professionals.* Aboriginal peoples make up 2.4 per cent of employees in the scientific and professional category.

Persons with disabilities (2003–04)

- *Overall.* Nearly six per cent of all public service employees are persons with disabilities, which compares well with our workforce availability goal of just below four per cent.
- *Executives.* Almost five per cent of all executives in the public service are persons with disabilities, more than twice the number that there were in 1999.
- *Scientists and professionals.* Close to four per cent of employees in the scientific and professional category are persons with disabilities.

Visible minorities (2003–04)

- *Overall.* About eight per cent of all public service employees are members of a visible minority group—more than two percentage points below our workforce availability goal of 10.4 per cent.
- *Executives.* Close to five per cent of all executives in the public service are members of visible minority groups—more than twice the number there were in 1999.
- *Scientists and professionals.* Nearly 12 per cent of all employees in the scientific and professional category are members of visible minority groups.

Conclusion: What the numbers tell us

- Overall, women, Aboriginal peoples, and persons with disabilities are well represented in the Public Service.
- Visible minorities, however, remain under-represented; we are three-quarters of the way to our representation goal of just over 10 per cent.

Chapter 2: Embracing Change: Evaluating Progress, Fulfilling the Promise

- In the spring of 2000, the Government of Canada endorsed the Embracing Change Action Plan to address under-representation and improve the participation of visible minorities in the Public Service.
- Embracing Change prescribes, among others:

  • a one-in-five benchmark for the hiring, promotion, and career development of visible minorities; and

  • measures for developing a more inclusive corporate culture in the federal workplace.
- In the spring of 2004, Consulting and Audit Canada submitted a report on progress so far in meeting the goals of the Action Plan. It confirmed that, though progress had been made, challenges remain.

To meet these challenges, the report recommends:

• engaging hiring managers more vigorously;

• strengthening accountability and imposing consequences; and

• developing more aggressive ways to recruit and promote visible minorities.

Chapter 3: Building a Representative Public Service

Successful practices

Various organizations have put into place practices that advance employment equity, among them Canadian Heritage, Health Canada, and the Department of Justice Canada. Successful practices can be found in many other departments, as well.

Ensuring compliance with the law

- The Canadian Human Rights Commission audits departments and agencies for compliance with the *Employment Equity Act.*
- To date, 64 organizations have been audited, representing 96 per cent of the workforce. Fifty-three of them have been found in compliance.

Working with stakeholders

We continue to work with stakeholders, including bargaining agents, the National Council of Visible Minorities, the National Committee of Federal Public Servants with Disabilities, the Aboriginal National Network Initiative, and the External Advisory Group on Embracing Change to develop strategies and implement plans and programs for establishing a more representative and inclusive public service.

Moving ahead

- The Public Service of Canada, led by the Public Service Human Resources Management Agency of Canada, is committed to continuing its efforts to establish a representative public service capable of serving all Canadians.
- Objectives for this year and next include:

  • preparing a new *Employment Equity Policy*;

  • intensifying efforts to meet the one-in-five benchmarks for visible minorities, set forth in the Embracing Change Action Plan;

  • integrating employment equity measures into management accountability frameworks, human resources and business plans, and ensuring that employment equity is an integral part of human resources modernization;

  • working closely with stakeholders to implement our employment equity strategies.

Table of Contents

President's Message i

Speaker of the Senate iii

Speaker of the House of Commons v

Executive Summary vii

Introduction 1

What's in the Report? 2

Chapter 1
Where We Are Today—The Statistical Picture 3

- Representation 9
- Gender 10
- Representation in Multiple Groups 10
- Occupational Category 10
- Age 14
- Departments and Agencies 14
- Geography 16
- Salary 17
- Hiring 17
- Promotions 18
- Separations 18
- Technical Notes 19
- Report Coverage 19

Chapter 2
Embracing Change: Evaluating Progress, Fulfilling the Promise 44

1. Setting the Benchmarks 45
2. Helping Achieve the Benchmarks 46
3. Changing Corporate Culture 46

4. Providing for Implementation and Accountability 46
5. External Advice and Independent Review 47
6. Providing for Incremental Financial Resources 49

Chapter 3
Building a Representative Public Service 51

3.1 Modernization, Planning, and Accountability 51
3.2 Monitoring and Review 54
3.3 Regional Collaboration with Stakeholders 54
3.4 Learning, Career Development, and Retention Initiatives 54
3.5 Audits by the Canadian Human Rights Commission 55
3.6 Committees' Activities 56

Conclusion:
Moving Ahead 59

Introduction

The *Public Service Modernization Act*, which received Royal Assent in November 2003, promises fundamental changes to how employees are managed, supported and led. With it comes the prospect of transforming employment systems and achieving employment equity in the Public Service.

On December 12, 2003, the government announced the creation of the Public Service Human Resources Management Agency of Canada (PSHRMAC) to ensure that the government's agenda for renewal of human resources management throughout the Public Service is carried out. This modernization agenda is about equipping the Public Service of Canada to respond more efficiently and effectively to the evolving needs of Canadians and their diversity.

The February 2004 Speech from the Throne elaborated further on restoring trust and accountability and on the commitment to change underlying the creation of PSHRMAC. They signal nothing less than the continuing pursuit of excellence in public service.

Achieving this excellence requires that the Public Service draw from the broadest talent pool and better reflect and understand the diverse needs and backgrounds of the Canadians it serves. The Clerk of the Privy Council and Head of the Public Service has again made diversity and the achievement of Embracing Change benchmarks corporate priorities for the 2003–04 fiscal year.

For three of the four employment equity designated groups—women, Aboriginal peoples and persons with disabilities—the representation picture is a good one. This is viewed against the backdrop of workforce availability indicators deriving from the 2001 Census and the 2001 Participation and Activity Limitation Survey conducted by Statistics Canada. By contrast, while there continue to be improvements in the representation of visible minorities, a significant gap remains overall and the Embracing Change benchmarks have still not been met.

It is clear that the commitment to change at even the highest levels of the Public Service has not been enough, on its own, to ensure a representative and inclusive public service. There have been calls for stronger oversight and holding managers at all levels accountable for the implementation of employment equity or the lack thereof in federal workforces. And such accountability should be for results, not simply processes. This report helps to strengthen accountability by indicating not only what has been achieved, but also what should be done to achieve more.

What's in the Report?

As required by the *Employment Equity Act* (1995), the report provides the following information.

Chapter 1 provides a statistical portrait for the April 1, 2003, to March 31, 2004 reporting period. This year, PSHRMAC updated the Workforce Availability (WFA) estimates for all four designated groups, based on information from the 2001 Census and the post-censal Participation and Activity Limitation Survey. The summary WFA data for the Public Service as a whole are contained in Table 1 of this report.

Chapter 1 also provides an overview of historical data for the past decade, going back to 1993–94. For ease of reference and tracking, the tabular information in this chapter has been presented in a consistent manner over the years.

Chapter 2 reports on results and progress against the Embracing Change Action Plan. This Action Plan, prepared by the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the federal Public Service, was endorsed by the Government of Canada in June 2000 to address the persistent under-representation and to improve the participation of visible minorities in the Public Service of Canada. March 2004 saw the completion of an independent evaluation of interim progress in implementing the Action Plan. The findings and observations contained in this evaluation report represent a valuable assessment of what works and what can be done differently to produce the results envisaged under the Action Plan.

Chapter 3 presents highlights from a sample of departments that are doing well and the strategies they employ to achieve their results. It also provides a snapshot of our work through committees and with our partners, including the National Council of Visible Minorities, the National Committee of Federal Public Servants with Disabilities, and bargaining agents. This chapter, as in the past, fosters an exchange of ideas and expertise and the sharing of successful practices.

Finally, the report looks ahead to some of the initiatives proposed for the 2004–05 fiscal year.

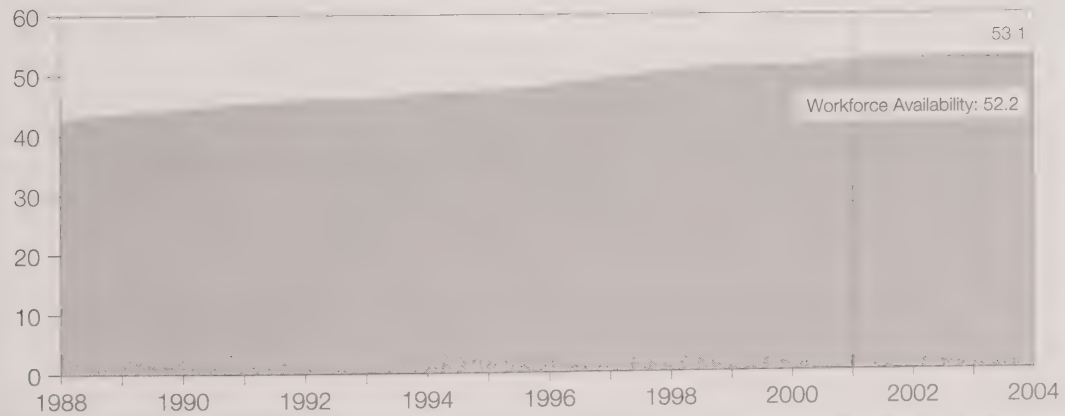
Chapter 1
Where We Are Today—The Statistical Picture

This chapter includes a series of tables and charts that provide statistical information on hirings, promotions and separations for the federal Public Service. It also provides highlights for each designated group.

Women

- The proportion of federal public service employees who are women has increased to 53.1 per cent from 52.8 per cent last year.
- Representation of women in the Executive category is now at 34.9 per cent, up from 33.8 per cent last year and almost twice the proportion of a decade ago.
- Representation of women in the Scientific and Professional category rose from 40.3 per cent to 41.4 per cent.
- The percentage of indeterminate employees who are women increased from 51.9 per cent to 52.6 per cent over the past fiscal year.
- Almost 6 in 10 of term employees are women.
- Close to 6 in 10 of all hires were women in 2003–04.
- An increasing proportion of all persons hired into the Scientific and Professional category (now at 54.4 per cent, up from 51.7 per cent) were women. Although it remains the major point of entry, the proportion of women (4 in 10) entering the federal Public Service through the Administrative Support category continues to show slight decreased.
- Women received approximately 6 out of 10 promotions, a proportion that has been fairly constant over the last few years.
- Of the large departments and agencies, the Royal Canadian Mounted Police (civilian staff) employs the highest proportion of women (76.3 per cent).
- Just over 4 in 10 women in the federal Public Service work in the National Capital Region and close to 4 in 10 of all employees working outside of Canada are women.
- Just about half (50.9 per cent) of separations from the federal Public Service were by women, down from 53.7 per cent a year ago.

Figure 1
Representation of Women, 1988–2004 (%)



Aboriginal Peoples

- Aboriginal peoples accounted for 4.1 per cent of the federal Public Service workforce in March 2004, up from 3.9 per cent the year before.
- The highest proportion of Aboriginal employees are in the Administration and Foreign Service category (42.5 per cent) and Administrative Support (24.6 per cent).
- Most Aboriginal employees (7 in 10) work outside the National Capital Region.
- Aboriginal peoples remained at 4.5 per cent of all new hires into the federal Public Service.
- One in three Aboriginal employees hired was indeterminate.
- Aboriginal employees continued to enter the federal Public Service primarily through the Administrative Support (32.4 per cent) and the Administration and Foreign Service categories (31.5 per cent), together accounting for just over 6 in 10 of Aboriginal employees hired this year.
- Aboriginal employees received 4.3 per cent of all promotions, up slightly from last year.
- Over half (52.1 per cent) of the promotions of Aboriginal employees occurred in or to the Administration and Foreign Service category.
- Of the Aboriginal employees who left the federal Public Service, 43.7 per cent were indeterminate.
- Aboriginal peoples accounted for 4.6 per cent of departures from the Public Service, down from 5.0 per cent a year ago.
- Indian and Northern Affairs Canada (INAC) remains the department that employs the largest proportion of Aboriginal peoples, at 31.3 per cent or 17.5 per cent of the entire Aboriginal population in the federal Public Service.

Figure 2
Representation of Aboriginal Peoples, 1988–2004 (%)



Persons with Disabilities

- The representation of persons with disabilities in the federal Public Service was virtually unchanged, now at 5.7 per cent compared with 5.6 per cent a year ago.
- The percentage of indeterminate employees who are persons with disabilities remained the same as last year, 5.9 per cent.
- One third, or 33.7 per cent of persons with disabilities were hired as indeterminate employees continuing a pattern of increase over the past three years.
- The Administrative Support (37.1 per cent) and Administration and Foreign Service categories (36.6 per cent) continue to be main points of entry for persons with disabilities.
- Approximately two-thirds of persons with disabilities in the federal Public Service are 45 years of age or older.
- Employees with disabilities received 4.9 per cent of all promotions, the same as last year.
- Over 60 per cent of persons with disabilities separating from the federal Public Service are indeterminate employees.
- Of the large departments, Veterans Affairs Canada continues to employ the highest proportion of individuals with disabilities, 8.1 per cent, followed closely by Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) at 8.0 per cent.
- Among small and mid-sized departments and agencies that employ 100 employees or more, the Canadian Human Rights Commission has the highest proportion of employees with disabilities, 10.7 per cent, followed by the Office of the Chief Electoral Officer, 10.6 per cent.
- Among the large departments that increased their representation of persons with disabilities from last year were: Royal Canadian Mounted Police (civilian staff) from 5.0 to 6.2 per cent, Health Canada from 4.5 to 5.0 per cent, and Statistics Canada from 5.5 to 6.6 per cent.

Figure 3
Representation of Persons with Disabilities, 1988–2004 (%)



Persons in a Visible Minority Group

- The number of employees in a visible minority group has been on a steady increase in the federal Public Service for the last four years. The representation has increased again this year from 7.4 per cent to 7.8 per cent.
- The number of visible minority employees in the Executive category increased to 208 (4.8 per cent) from 177 (4.2 per cent) a year ago.
- There was an increase in the proportion of persons in a visible minority group who are indeterminate employees, now at 87.0 per cent, up from 83.9 per cent.
- Of all indeterminate employees, 7.6 per cent are visible minorities, an increase from 7.1 per cent a year ago.
- For the past few years, the highest proportion of persons in a visible minority group has been in the Administration and Foreign Service category (41.4 per cent).
- Excluding the NCR, the three regions with the highest proportion of visible minority employees are Ontario, British Columbia, and Quebec with 18.8 per cent, 14.7 per cent, and 6.9 per cent respectively.
- Just over 45 per cent of all employees in a visible minority group work in the National Capital Region, up slightly from last year.
- Of all new hires, 10.1 per cent were persons in a visible minority group, a moderate increase from 9.5 per cent a year go.
- Employees in a visible minority group received 8.1 per cent of all promotions.
- Promotions for visible minorities, in or to the Executive category increased to 6.0 per cent from 4.8 per cent a year ago.
- Visible minority employees entered the Public Service primarily through the Administrative Support (32 per cent) and Administration and Foreign Service categories (31.3 per cent). Over 20 per cent entered via the Scientific and Professional category, higher than for any other group.
- Overall, visible minorities accounted for 6.5 per cent of all separations, down slightly from 6.7 per cent.
- Among large departments and agencies, Citizenship and Immigration Canada (14.5 per cent) and Health Canada (12.1 per cent), for the third year in a row employed the highest proportions of persons in a visible minority group.
- Among all other departments with 100 employees or more, the Immigration and Refugee Board again this year had the highest percentage, 21.2 per cent.

Figure 4
Representation of Persons in a Visible Minority Group, 1988–2004 (%)



Figure 5
Hiring and Promotion of Women, 1988 and 1996–2004 (%)

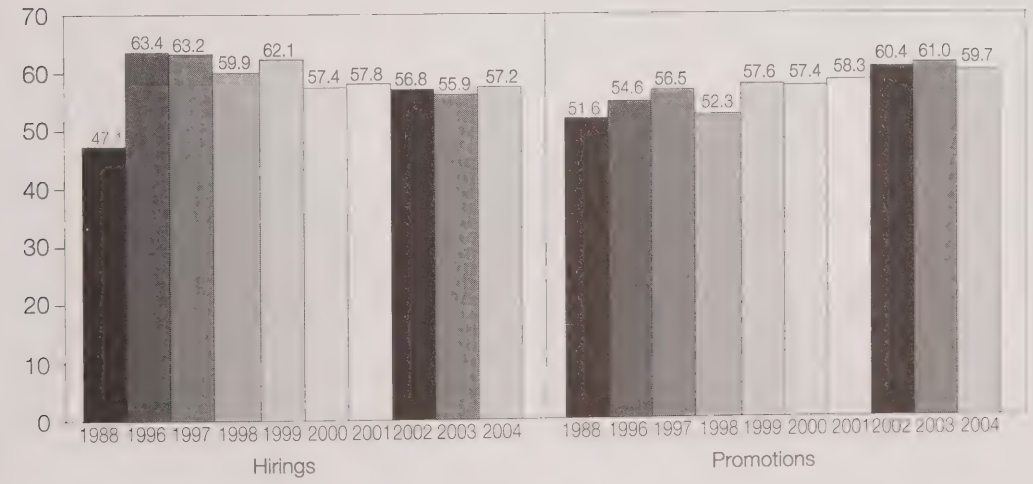


Figure 6
Hiring and Promotion of Aboriginal Peoples, 1988 and 1996–2004 (%)

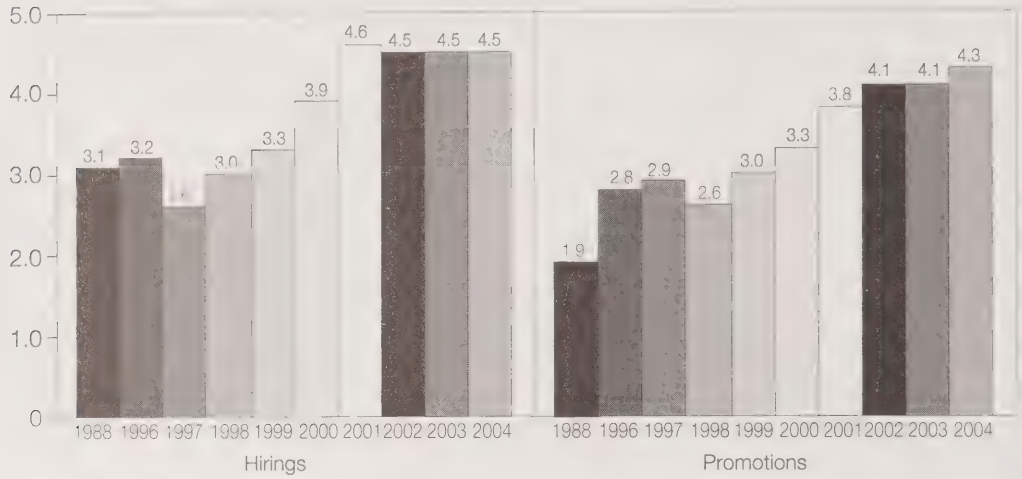


Figure 7
Hiring and Promotion of Persons with Disabilities, 1988 and 1996–2004 (%)

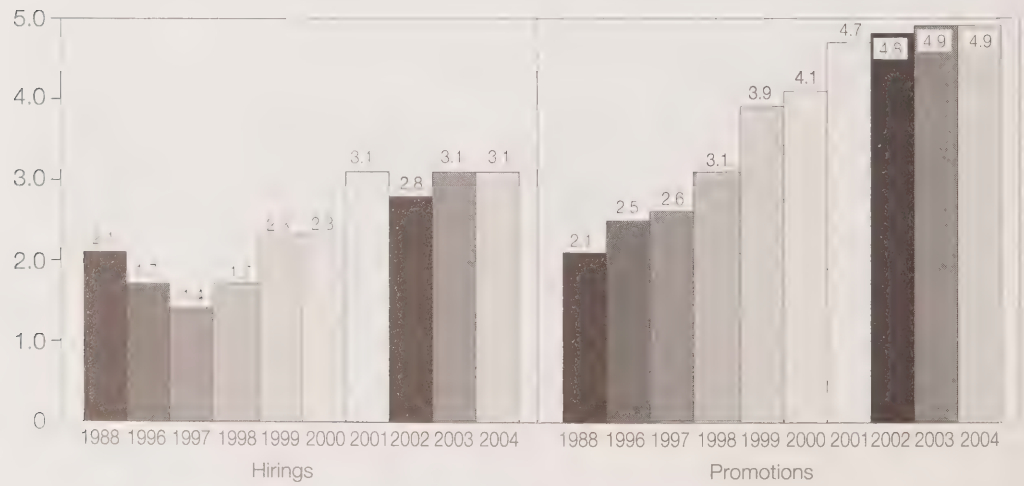
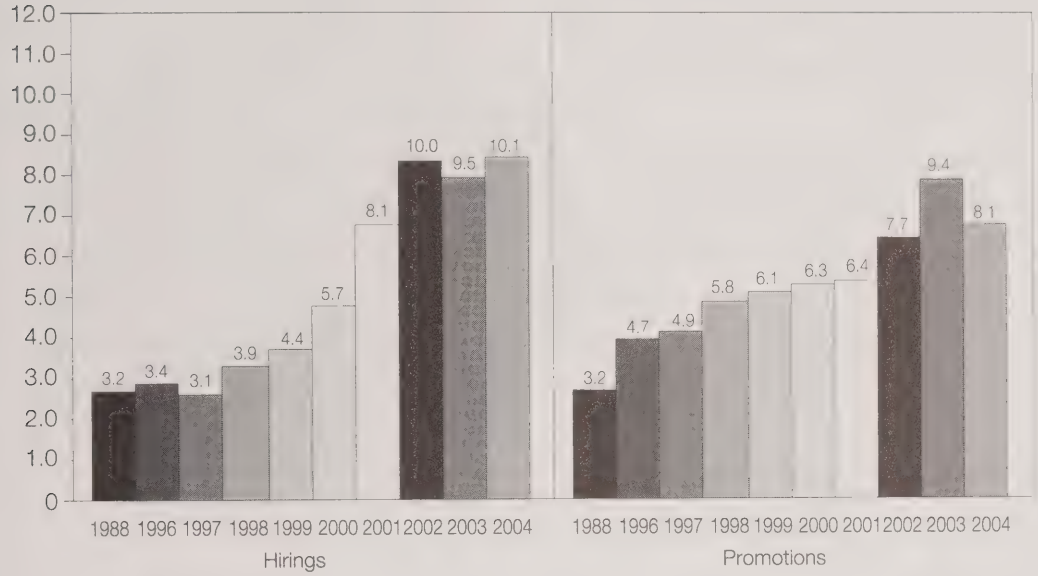


Figure 8
Hiring and Promotion of Visible Minorities, 1988 and 1996–2004 (%)



Representation

(Tables 1 and 2)

- In 2003–04, the federal public service workforce, as defined in the *Employment Equity Act*, showed a net increase of 2,662 employees, bringing the total to 165,976.
- Three of the four designated groups are well represented. Women account for 53.1 per cent of public service employees, Aboriginal peoples for 4.1 per cent, and persons with disabilities for 5.7 per cent compared to respective workforce availabilities of 52.2 per cent, 2.5 per cent, and 3.6 per cent.
- There remains a gap between representation (7.8 per cent) and workforce availability (10.4 per cent) for visible minorities.
- Indeterminate employees make up 90 per cent of the Public Service workforce. Representation of indeterminate employees among the designated groups is fairly consistent with the overall picture:
  - 93 per cent of persons with disabilities;
  - 90 per cent of both Aboriginal peoples and women; and
  - 87 per cent of visible minorities are indeterminate employees.
- The overall number of term employees decreased by almost 5,000 from 20,782 to 15,812.

Gender

(Table 2)

- In 2003–04, the number of women in the Public Service increased to 88,175 or 53.1 per cent of the workforce.
- The proportion of women in designated groups has risen since last year. Women now account for 61.2 per cent of Aboriginal peoples, 54.3 per cent of visible minorities, and 50.6 per cent of persons with disabilities in the Public Service.
- Women continue to comprise close to 6 in 10 of term employees.

Representation in Multiple Groups

- There was a slight increase in the number of employees belonging to more than one employment equity group, as indicated below, but the numbers are still small.

Occupational Category

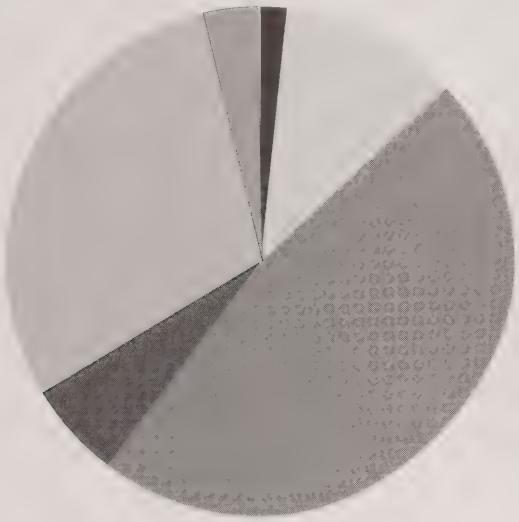
(Table 3)

- The proportion in the Executive category has increased for all designated groups: visible minorities from 4.2 to 4.8 per cent, persons with disabilities from 4.6 to 4.9 per cent, Aboriginal peoples from 2.7 to 2.9 per cent, and women from 33.8 to 34.9 per cent.
- Administration and Foreign Service is the largest occupational category in the Public Service. Women account for almost 60 per cent of the 69,868 employees in this category.
- The Administrative Support category has the highest concentration of women—82.7 per cent, although this continues to show slight decreases over the years.

Distribution of Employees Showing Representation in Multiple Groups

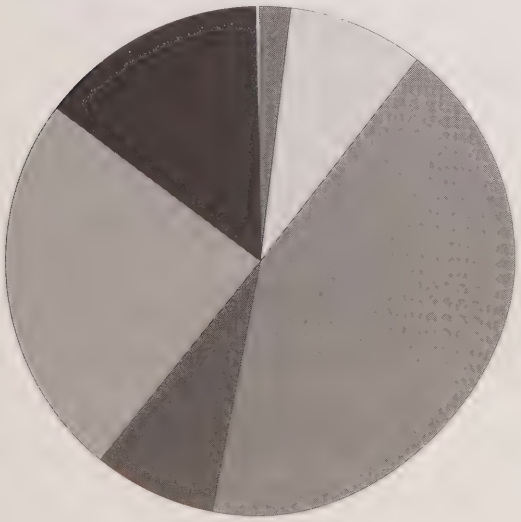
	2003			2004		
	All	Aboriginal Peoples with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group with Disabilities	All	Aboriginal Peoples with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group with Disabilities
Public Service Employees	163,314	380	391	165,976	424	441
Men	77,152	188	201	77,801	210	230
All Women	86,162	192	190	88,175	214	211
Aboriginal Women	3,910			4,114		
Women with Disabilities	4,592			4,781		
Visible Minority Women	6,509			7,057		

Figure 9
Distribution of Women by Occupational Category



- Executive (1.7%) 1,510
- Scientific and Professional (11.2%) 9,912
- Administration and Foreign Service (47.3%) 41,697
- Technical (6.3%) 5,521
- Administrative Support (29.8%) 26,260
- Operational (3.7%) 3,275

Figure 10
Distribution of Aboriginal Peoples by Occupational Category



- Executive (1.8%) 124
- Scientific and Professional (8.7%) 585
- Administration and Foreign Service (42.5%) 2,857
- Technical (7.7%) 521
- Administrative Support (24.6%) 1,654
- Operational (14.6%) 982

Figure 11
Distribution of Persons with Disabilities
by Occupational Category

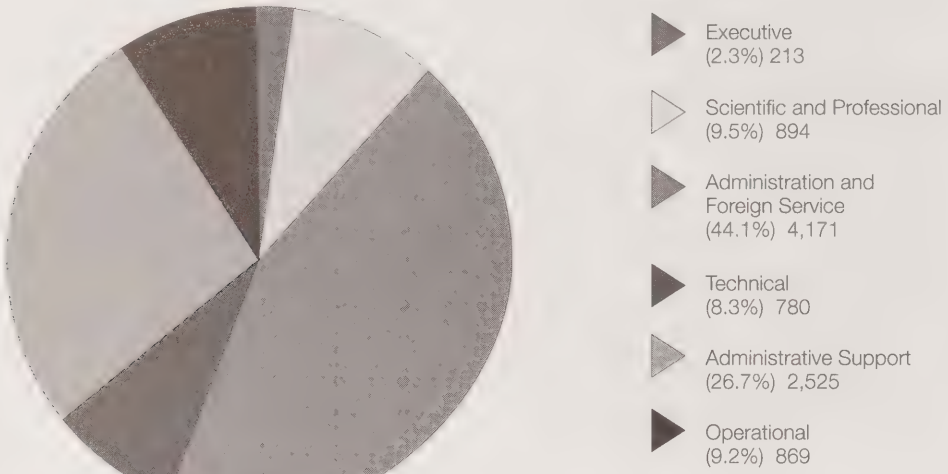


Figure 12
Distribution of Persons in a Visible Minority Group
by Occupational Category



Figure 13
Women by Age Group

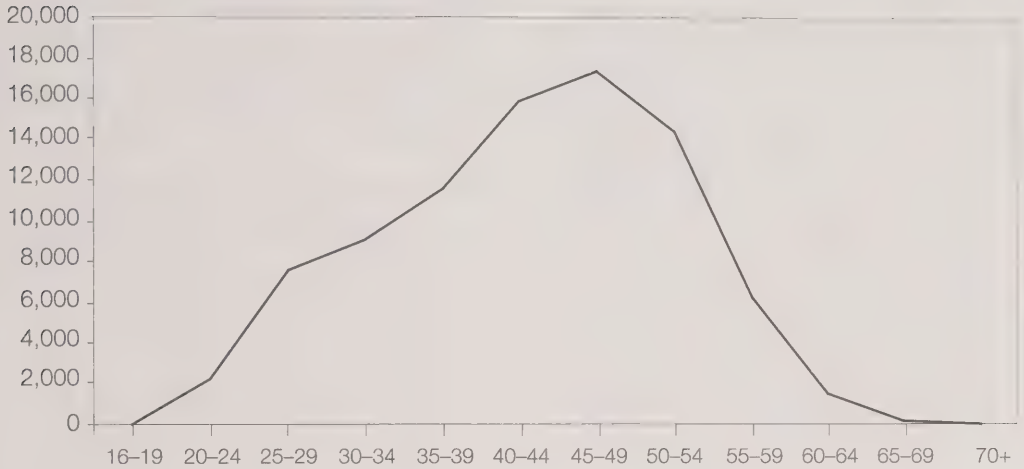
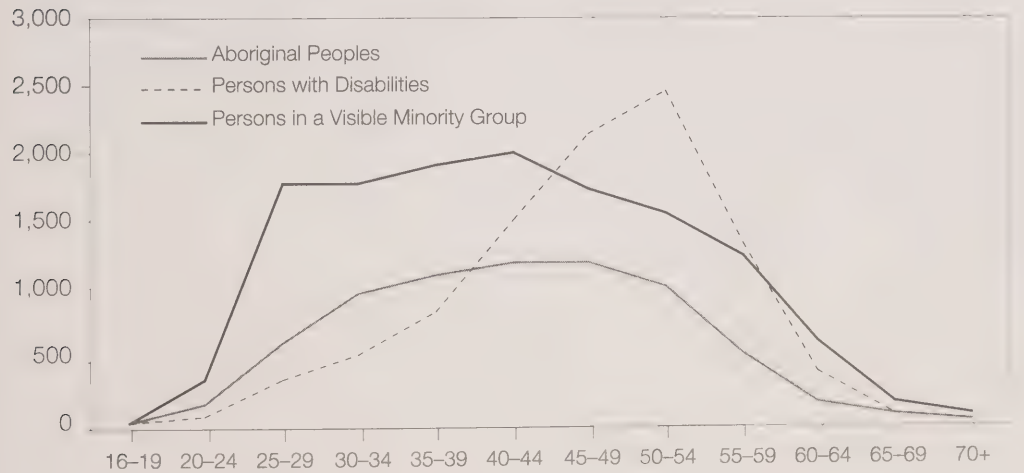


Figure 14
Three Designated Groups of Employees by Age Group



Age

(Table 4)

- In 2003–04, the average age of public service employees was 44.
- The oldest group of people in the Public Service are in the Executive category, averaging approximately 50 years of age.
- Among the designated groups overall, visible minorities are the youngest (41.8 years old) and persons with disabilities are the oldest (47.1 years old).
- Once again, the group with the highest proportion (two-thirds) of workers over the age of 45 is persons with disabilities.

Departments and Agencies

(Table 5)

On December 12, 2003, the government announced changes in the structure of some federal departments and agencies and the creation of several new organizations, including the Canada Border Services Agency; Canadian Firearms Centre; Canada School of Public Service; Department of International Trade; Department of Social Development Canada; Department of Public Safety and Emergency Preparedness; Human Resources and Skills Development Canada; Public Service Human Resources Management Agency of Canada; and the Public Service Staffing Tribunal.

This report refers to departments prior to the restructuring, that is for the better part of the 2003–04 fiscal year. Data reflecting the new structures will be contained in next year's report.

- Women made up 70 percent of the workforce in three of the 18 largest departments — Royal Canadian Mounted Police (civilian staff), Human Resources Development Canada (HRDC) and Veterans Affairs Canada.
- Sixty percent of Aboriginal peoples in the Public Service are employed by five departments: Indian and Northern Affairs Canada (INAC), Correctional Service Canada, HRDC, Health Canada, and National Defence. Aboriginal peoples constitute approximately one-third of the workforce at INAC.
- Approximately 20 per cent of persons with disabilities in the Public Service (1,876 people) are employed by HRDC, followed by National Defence with 12 per cent or 1,112 employees.
- Just over 30 per cent of visible minorities in the Public Service work in three departments: HRDC (1,892), Health Canada (1,097), and National Defence (1,010). Among the large departments, the highest proportions are at Citizenship and Immigration Canada (14.5 per cent), Health Canada (12.1 per cent), Statistics Canada (11 per cent), and Industry Canada (10 per cent).

Geography

(Table 6)

- The concentration of the federal workforce is highest in the National Capital Region (42.2 per cent). The proportion is similar for visible minorities (45.1 per cent), women (44.4 per cent), and persons with disabilities (42 per cent). By contrast, only 32 per cent of Aboriginal peoples work in the NCR and over 4 in 10 Aboriginal employees are found west of Ontario.
- Just over 1 in 3 public service employees working outside Canada are women.
- As it has for many years, British Columbia had the highest representation of visible minorities at 12.9 percent, followed by Ontario (excluding NCR) with 11.8 per cent.

Figure 15

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work (%)

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group
Newfoundland and Labrador	40.9	4.2	5.2	1.1
Prince Edward Island	62.4	2.4	8.7	1.8
Nova Scotia	40.8	2.6	7.0	4.9
New Brunswick	53.1	2.9	5.1	1.3
Quebec (excl. NCR)	54.2	1.5	3.1	4.6
NCR	55.8	3.1	5.7	8.4
Ontario (excl. NCR)	55.7	3.9	7.1	11.8
Manitoba	55.6	11.5	6.6	6.3
Saskatchewan	52.6	12.8	5.6	3.4
Alberta	54.3	7.3	6.4	7.3
British Columbia	48.3	5.0	6.1	12.9
Yukon	64.1	18.3	6.0	2.5
Northwest Territories	54.7	20.8	4.3	3.0
Nunavut	52.8	28.4	1.7	4.0

Salary

(Table 7)

- In the federal Public Service, 54.2 per cent of all employees earn $50,000 or more. For the designated groups, the proportions are:
  - visible minorities 54.0 per cent;
  - persons with disabilities 48.3 per cent;
  - Aboriginal peoples, 45.2 per cent; and
  - women 43.9 per cent.

Hiring

(Tables 8 through 10)

- The federal Public Service hired 4,100 (25 per cent) fewer employees in 2003–04 than during the previous year. All designated groups likewise showed decreases in hiring, with visible minorities being least affected.
- Persons in visible minority groups made up approximately 10 per cent of new hires, not much change from last year. The proportion of Aboriginal peoples and persons with disabilities hired was the same as last year, 4.5 and 3.1 per cent respectively.
- Four geographic areas show double-digit percentages for hiring of Aboriginal peoples: Saskatchewan (13.1 per cent), Manitoba (11.2 per cent), Nunavut (27.7 per cent), and the Northwest Territories (12.3 per cent). With respect to visible minorities, there are seven such areas, including the NCR, British Columbia, and Alberta.
- Of the 75 external hires into the Executive category, 10 were members of visible minority groups and 29 were women.
- For the Public Service as a whole and for all designated groups, there was more hiring of term than of indeterminate employees—close to twice as much for all employees, Aboriginal peoples, women, and persons with disabilities. The ratio (1.8) was significantly lower for visible minorities.

Promotions

(Tables 11 through 13)

- There were over 5,000 fewer promotions than last year. While all designated groups experienced numeric decreases, only women and visible minorities experienced a decrease in their share.
- Half of all promotions occurred in the NCR, as was the case for women, persons with disabilities, and visible minorities. The NCR share for Aboriginal peoples drops to 38 per cent.
- Indeterminate employees received over 90 per cent of all promotions and of those received by persons in the designated groups.
- Exactly half of all promotions in the federal Public Service were in or to the Administration and Foreign Service category. For women, this category accounted for 57.2 per cent, for persons with disabilities 53.7 per cent, for Aboriginal peoples 52.1 per cent, and for 49.9 per cent among visible minorities.

Separations

(Tables 14 through 16)

- The total number of separations from the federal Public Service was 10,572, down from 11,546 last year. Together, the minority-designated groups accounted for 17.4 per cent of separations as follows: visible minorities 6.5 per cent, persons with disabilities 6.3 per cent, and Aboriginal peoples 4.6 per cent.
- Women accounted for slightly more than half of all separations from the federal Public Service.
- Overall, separations from indeterminate employment exceeded those from term employment with the former accounting for just under half of all separations.
- Term separations exceeded indeterminate separations for three of the four designated groups; the exception was for persons with disabilities, where there were almost twice as many separations from indeterminate employment as from term employment.

Technical Notes

The tables in this chapter provide statistics on the designated groups in the federal Public Service as at March 31, 2004. They include summary data on women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group, as well as tables on hirings, promotions, and separations of persons in these groups.

Federal Public Service

The Treasury Board is the employer for the federal Public Service as set out in the *Public Service Staff Relations Act*, Schedule I, Part I (PSSRA I-I). Appointments are made according to the merit principle under the *Public Service Employment Act*, which is administered by the Public Service Commission of Canada. The total number of employees in the federal Public Service as at March 31, 2004, is 171,457. This is an increase of 2,594 persons, or 1.5 per cent, from March 31, 2003.

Report Coverage

This report includes information on indeterminate employees, term employees of three months or more, and seasonal employees, with the exception of those seasonal employees who are on leave without pay at the end of March. Due to their rapid turnover, no information is reported on students or casual employees, except in the case of hiring. Persons on leave without pay, including those on care and nurturing leave and educational leave, are not included in these tables. In some smaller departments, their exclusion may affect the representation of designated groups.

Statistics in this document also exclude Governor in Council appointees, ministerial staff, federal judges, and deputy ministers, who are also on the federal public service payroll. As required under the *Employment Equity Act*, this annual report to Parliament presents information for the fiscal year beginning April 1, 2003, and ending March 31, 2004.

Employees are classified according to the following categories:

Indeterminate, terms of three months or more, and seasonal	165,976
Terms of less than three months	735
Casual employees	4,746
Total	171,457

Federal Departments and Agencies

The *Employment Equity Act* prescribes that this report cover the portions of the Public Service of Canada set out in Part I of Schedule I of the PSSRA. Under the PSSRA I-I, the federal Public Service comprises some 70 departments, agencies, and commissions for which the Treasury Board is the employer (see Table 5). The statistics in this report include only employees working for organizations covered by the PSSRA I-I. These organizations vary in size from large departments with more than 3,000 employees to small institutions with fewer than 100 employees and some with 10 or fewer. Some departments have employees in all provinces and territories, while others are located only in the NCR. The population for some small organizations is included with the larger institution that handles their payroll and administrative matters.

Term Employees

Both the *Financial Administration Act* and the *Employment Equity Act* define "employee" to include persons hired for a fixed duration of at least three months, traditionally referred to as term employees. Federal public service term employees fall into two categories:

- short-term employees (appointed for less than three months); and
- long-term employees (appointed for three months or more).

Since persons hired for less than three months are not part of the population under the *Employment Equity Act*, they are not included in this report. Some persons who are initially hired as short-term employees, however, become long-term or indeterminate employees. When this change in status occurs and the employee is not given an opportunity to self-identify (the process by which persons voluntarily identify themselves as members of one or more of the minority-designated groups or confirm that they are not), designated group representation may be under-reported. For this reason, departments and agencies have been collecting self-identification information from everyone added to the federal public service payroll.

Data on Persons in the Designated Groups

To assure consistency in the data presented in this chapter, the Public Service Human Resources Management Agency of Canada uses the Incumbent File, which contains information on all employees for whom the Treasury Board is the employer in accordance with the PSSRA I-I. Self-identification data

are generated from the Employment Equity Data Bank, which is maintained by PSHRMAC. Information derived from these two sources does not always harmonize exactly with information from departmental sources.

Data in the Incumbent File are derived monthly from the pay system of Public Works and Government Services Canada. Data on movements into the federal Public Service (hirings) and out of it (separations) are derived from the Incumbent File and one of its subsets, the Mobility File. Data on promotions come from the Appointments File, which is administered by the Public Service Commission of Canada.

All tabulations, other than those for women, contain data obtained through self-identification.

The completeness and accuracy of employment equity data for the federal Public Service depend on the willingness of employees to self-identify and on departments providing opportunities for them to do so. Employees can self-identify when they join a department (including those engaged as students or casual employees) and during departmental self-identification censuses and other campaigns. They may complete a self-identification form (available from employment equity co-ordinators in the department) at any time.

Terminology

"**Hirings**" refers to the number of persons added to the employee population in the past fiscal year. This includes indeterminate and seasonal employees, those with terms of three months or more, and students and casual employees whose employment status has changed (to indeterminate, term of three months or more, or seasonal). "Hiring" measures the flow of employees into the federal Public Service; it may include more than one staffing action for term employees.

"**Promotions**" refers to the number of appointments to positions at higher maximum pay levels, either within the same occupational group or subgroup or in another group or subgroup.

"**Separations**" refers to the number of employees (i.e., indeterminate, terms of three months or more, and seasonal) removed from the federal public service payroll during the past fiscal year. It measures the flow of persons out of the federal Public Service and may include more than one action for term employees. Separations include people who retired or resigned or whose specified employment period (term) ended. While people on leave without pay are excluded from the population counts derived from the pay-driven Incumbent File, they are included as separations when they leave the federal Public Service.

"**Indeterminate employees**" refers to people appointed to the federal Public Service for an unspecified duration.

"**Seasonal employees**" refers to people hired to work cyclically for a season or portion of each year.

"**Casual employees**" refers to people hired for a specified period of no more than 90 days by any one department or agency during the fiscal year. Casual employees are not included in the representation figures.

"**Workforce availability**" refers to the distribution of people in the designated groups as a percentage of the total Canadian workforce. For federal public service purposes, workforce availability is based only on Canadian citizens in those occupations in the Canadian workforce corresponding to the occupations in the federal Public Service. Estimates for women, Aboriginal peoples, and persons in a visible minority group derive from statistics collected in the Census of Canada. Those for persons with disabilities derive from data in surveys such as the Health and Activity Limitation Survey (1991) and the Participation and Activity Limitation Survey (2001). These are also collected by Statistics Canada.

"**Benchmarks,**" like targets, are established to measure progress toward goals that an organization has set for itself. Benchmarks take into account the realities of an organization's operations and, in the case of the Public Service, complement the concept of merit by ensuring that the public service workforce is qualified and representative, reflecting the diversity of Canadian society and the pools from which employees are drawn.

Table 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Public Service Representation									
As at March 31, 2004	165,976	88,175	53.1	6,723	4.1	9,452	5.7	13,001	7.8
As at March 31, 2003	163,314	86,162	52.8	6,426	3.9	9,155	5.6	12,058	7.4
As at March 31, 2002	157,510	82,663	52.5	5,980	3.8	8,331	5.3	10,772	6.8
As at March 31, 2001	149,339	77,785	52.1	5,316	3.6	7,621	5.1	9,143	6.1
As at March 31, 2000* (Revenue Canada excluded)	141,253	72,549	51.4	4,639	3.3	6,687	4.7	7,764	5.5
As at March 31, 1999 (Revenue Canada included)	178,340	91,856	51.5	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9
As at March 31, 1998	179,831	90,801	50.5	4,770	2.7	6,943	3.9	9,260	5.1
As at March 31, 1997	186,378	92,281	49.5	4,551	2.4	6,227	3.3	8,690	4.7
As at March 31, 1996	201,009	96,794	48.2	4,665	2.3	6,291	3.1	8,981	4.5
As at March 31, 1995	217,784	103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8,914	4.1
As at March 31, 1994	224,640	105,621	47.0	4,492	2.0	6,623	2.9	8,566	3.8
Workforce Availability 2001 Census and PALS			52.2		2.5		3.6		10.4

* Revenue Canada became a separate employer, Canada Customs and Revenue Agency, on November 1, 1999.

Note

The data in this and other tables in this report cover employees identified for the purpose of employment equity in the *Employment Equity Regulations*. The estimates of workforce availability are based on information from the 2001 Census of Canada and the 2001 post-Census Participation and Activity Limitation Survey (PALS). They include only Canadian citizens in those occupations in the Canadian workforce that correspond to occupations in the federal Public Service.

Table 2

Distribution of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2004

	All employees		Gender	Type of Employment								
				Indeterminate		Gender	Term ≥ 3 Months		Gender	Seasonal		Gender
	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%
Federal Public Service												
Total	165,976	100.0	100.0	149,298	100.0	100.0	15,812	100.0	100.0	866	100.0	100.0
Women	88,175	53.1	53.1	78,509	52.6	52.6	9,325	59.0	59.0	341	39.4	39.4
Men	77,801	46.9	46.9	70,789	47.4	47.4	6,487	41.0	41.0	525	60.6	60.6
Aboriginal Peoples												
Total	6,723	4.1	100.0	6,066	4.1	100.0	609	3.9	100.0	48	5.5	100.0
Women	4,114	4.7	61.2	3,676	4.7	60.6	415	4.5	68.1	23	6.7	47.9
Men	2,609	3.4	38.8	2,390	3.4	39.4	194	3.0	31.9	25	4.8	52.1
Persons with Disabilities												
Total	9,452	5.7	100.0	8,836	5.9	100.0	576	3.6	100.0	40	4.6	100.0
Women	4,781	5.4	50.6	4,451	5.7	50.4	314	3.4	54.5	16	4.7	40.0
Men	4,671	6.0	49.4	4,385	6.2	49.6	262	4.0	45.5	24	4.6	60.0
Persons in a Visible Minority Group												
Total	13,001	7.8	100.0	11,314	7.6	100.0	1,656	10.5	100.0	31	3.6	100.0
Women	7,057	8.0	54.3	6,020	7.7	53.2	1,020	10.9	61.6	17	5.0	54.8
Men	5,944	7.6	45.7	5,294	7.5	46.8	636	9.8	38.4	14	2.7	45.2

Note

Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees (e.g. 61.2 per cent of Aboriginal employees are women, i.e. 4,114 ÷ 6,723 x 100). Percentages in the unshaded columns in each case show the representation of all members of the designated groups within the Public Service and their representation by gender within the Public Service (e.g. 9.8 per cent of men who are term employees are members of a visible minority group, i.e. 636 ÷ 6,487 x 100).

Table 3

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2004

Occupational Category and Group		All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive		4,322	1,510	34.9	124	2.9	213	4.9	208	4.8
Scientific and Professional										
AC	Actuarial Science	5	1	20.0	0	0.0	0	0.0	1	20.0
AG	Agriculture	7	1	14.3	1	14.3	1	14.3	0	0.0
AR	Architecture and Town Planning	240	68	28.3	4	1.7	6	2.5	29	12.1
AU	Auditing	189	60	31.7	1	0.5	5	2.6	39	20.6
BI	Biological Sciences	1,858	782	42.1	34	1.8	60	3.2	213	11.5
CH	Chemistry	413	166	40.2	3	0.7	7	1.7	93	22.5
DE	Dentistry	11	0	0.0	0	0.0	1	9.1	0	0.0
DS	Defence Scientific Service	598	97	16.2	1	0.2	9	1.5	77	12.9
ED	Education	779	485	62.3	77	9.9	33	4.2	47	6.0
EN	Engineering and Land Survey	2,614	375	14.3	34	1.3	86	3.3	408	15.6
ES	Economics, Sociology and Statistics	5,831	2,700	46.3	132	2.3	258	4.4	773	13.3
FO	Forestry	94	16	17.0	0	0.0	4	4.3	2	2.1
HR	Historical Research	127	49	38.6	2	1.6	7	5.5	3	2.4
LA	Law	2,714	1,383	51.0	78	2.9	143	5.3	238	8.8
LS	Library Science	415	308	74.2	11	2.7	17	4.1	27	6.5
MA	Mathematics	332	121	36.4	1	0.3	17	5.1	51	15.4
MD	Medicine	262	92	35.1	3	1.1	14	5.3	31	11.8
MT	Meteorology	517	87	16.8	2	0.4	16	3.1	31	6.0
ND	Nutrition and Dietetics	40	40	100.0	2	5.0	0	0.0	2	5.0
NU	Nursing	1,594	1,355	85.0	137	8.6	40	2.5	104	6.5
OP	Occupational and Physical Therapy	55	42	76.4	0	0.0	1	1.8	3	5.5
PC	Physical Sciences	2,053	769	37.5	45	2.2	60	2.9	194	9.4
PH	Pharmacy	20	14	70.0	1	5.0	0	0.0	1	5.0
PS	Psychology	334	167	50.0	3	0.9	15	4.5	22	6.6
SE	Scientific Research	1,852	321	17.3	7	0.4	51	2.8	307	16.6
SG	Scientific Regulation	652	319	48.9	4	0.6	24	3.7	115	17.6
SW	Social Work	49	38	77.6	2	4.1	2	4.1	1	2.0
UT	University Teaching	229	37	16.2	0	0.0	15	6.6	31	13.5
VM	Veterinary Medicine	36	19	52.8	0	0.0	2	5.6	3	8.3
Total		**23,920**	**9,912**	**41.4**	**585**	**2.4**	**894**	**3.7**	**2,846**	**11.9**

Administration and Foreign Service									
AS	Administrative Services	21,048	15,746	74.8	841	4.0	1,230	5.8	1,151	5.5
CA	Career Assignment Program	152	82	53.9	18	11.8	12	7.9	45	29.6
CO	Commerce	2,960	1,208	40.8	104	3.5	133	4.5	234	7.9
CS	Computer Systems Administration	11,495	3,414	29.7	234	2.0	578	5.0	1,291	11.2
FI	Financial Administration	3,157	1,620	51.3	90	2.9	141	4.5	437	13.8
FS	Foreign Service	1,187	439	37.0	19	1.6	39	3.3	128	10.8
IS	Information Services	2,769	1,890	68.3	84	3.0	143	5.2	169	6.1
MM	Management Trainee	182	114	62.6	4	2.2	7	3.8	25	13.7
OM	Organization and Methods	202	120	59.4	3	1.5	17	8.4	12	5.9
PE	Personnel Administration	3,317	2,453	74.0	156	4.7	327	9.9	294	8.9
PG	Purchasing and Supply	2,399	1,258	52.4	79	3.3	149	6.2	174	7.3
PM	Program Administration	17,438	11,264	64.6	1,055	6.1	1,198	6.9	1,259	7.2
TR	Translation	1,182	807	68.3	3	0.3	40	3.4	37	3.1
WP	Welfare Program	2,380	1,282	53.9	167	7.0	157	6.6	130	5.5
Total		**69,868**	**41,697**	**59.7**	**2,857**	**4.1**	**4,171**	**6.0**	**5,386**	**7.7**
Technical										
AI	Air Traffic Control	13	1	7.7	0	0.0	0	0.0	1	7.7
AO	Aircraft Operations	513	43	8.4	10	1.9	8	1.6	14	2.7
DD	Drafting and Illustration	232	86	37.1	5	2.2	17	7.3	17	7.3
EG	Engineering and Scientific Support	6,293	1,782	28.3	147	2.3	268	4.3	356	5.7
EL	Electronics	1,020	41	4.0	20	2.0	50	4.9	40	3.9
EU	Educational Support	32	28	87.5	18	56.3	0	0.0	0	0.0
GT	General Technical	2,138	587	27.5	102	4.8	103	4.8	58	2.7
PI	Primary Products Inspection	247	49	19.8	9	3.6	21	8.5	15	6.1
PY	Photography	11	2	18.2	0	0.0	1	9.1	0	0.0
RO	Radio Operations	351	66	18.8	12	3.4	13	3.7	7	2.0
SI	Social Science Support	3,479	2,197	63.2	138	4.0	213	6.1	257	7.4
SO	Ships' Officers	1,001	67	6.7	23	2.3	21	2.1	12	1.2
TE	RCMP Special Group	791	419	53.0	1	0.1	1	0.1	10	1.3
TI	Technical Inspection	1,446	153	10.6	36	2.5	64	4.4	128	8.9
Total		**17,567**	**5,521**	**31.4**	**521**	**3.0**	**780**	**4.4**	**915**	**5.2**
Administrative Support										
CM	Communications	64	16	25.0	1	1.6	5	7.8	1	1.6
CR	Clerical and Regulatory	29,988	24,720	82.4	1,586	5.3	2,423	8.1	2,819	9.4
DA	Data Processing	318	193	60.7	7	2.2	21	6.6	26	8.2
OE	Office Equipment Operation	14	9	64.3	0	0.0	4	28.6	0	0.0
ST	Secretarial, Stenographic, Typing	1,352	1,322	97.8	60	4.4	72	5.3	96	7.1
Total		**31,736**	**26,260**	**82.7**	**1,654**	**5.2**	**2,525**	**8.0**	**2,942**	**9.3**

Table 3 (cont'd)

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2004

Occupational Category and Group		All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Operational										
CX	Correctional Services	6,005	1,447	24.1	587	9.8	229	3.8	311	5.2
FR	Firefighters	427	9	2.1	14	3.3	10	2.3	5	1.2
GL	General Labour and Trades	5,160	225	4.4	164	3.2	272	5.3	110	2.1
GS	General Services	3,057	1,106	36.2	120	3.9	194	6.3	137	4.5
HP	Heat, Power and Stationary Plant Operation	484	4	0.8	8	1.7	37	7.6	22	4.5
HS	Hospital Services	601	347	57.7	40	6.7	18	3.0	60	10.0
LI	Lightkeepers	110	6	5.5	4	3.6	1	0.9	0	0.0
PR	Printing Operations	44	13	29.5	2	4.5	3	6.8	3	6.8
SC	Ships' Crews	1,290	79	6.1	23	1.8	42	3.3	28	2.2
SR	Ship Repair	1,385	39	2.8	20	1.4	63	4.5	28	2.0
Total		**18,563**	**3,275**	**17.6**	**982**	**5.3**	**869**	**4.7**	**704**	**3.8**
TOTAL FEDERAL PUBLIC SERVICE		**165,976**	**88,175**	**53.1**	**6,723**	**4.1**	**9,452**	**5.7**	**13,001**	**7.8**

Table 4

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2004

Occupational Category	Age Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive										
	30–34	58	24	41.4	5	8.6	1	1.7	3	5.2
	35–39	226	100	44.2	14	6.2	2	0.9	25	11.1
	40–44	530	229	43.2	21	4.0	20	3.8	34	6.4
	45–49	922	393	42.6	28	3.0	41	4.4	35	3.8
	50–54	1,455	547	37.6	40	2.7	77	5.3	55	3.8
	55–59	905	190	21.0	14	1.5	61	6.7	41	4.5
	60–64	205	25	12.2	1	0.5	8	3.9	13	6.3
	65–69	20	2	10.0	1	5.0	3	15.0	2	10.0
	70+	1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		**4,322**	**1,510**	**34.9**	**124**	**2.9**	**213**	**4.9**	**208**	**4.8**
Scientific and Professional										
	16–19	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20–24	222	150	67.6	5	2.3	2	0.9	33	14.9
	25–29	2,207	1,251	56.7	61	2.8	42	1.9	326	14.8
	30–34	3,092	1,584	51.2	102	3.3	59	1.9	387	12.5
	35–39	3,276	1,575	48.1	93	2.8	101	3.1	409	12.5
	40–44	3,747	1,622	43.3	91	2.4	129	3.4	438	11.7
	45–49	3,839	1,503	39.2	79	2.1	181	4.7	376	9.8
	50–54	3,766	1,308	34.7	89	2.4	188	5.0	313	8.3
	55–59	2,555	689	27.0	47	1.8	139	5.4	285	11.2
	60–64	936	192	20.5	16	1.7	41	4.4	184	19.7
	65–69	212	28	13.2	2	0.9	9	4.2	76	35.8
	70+	67	9	13.4	0	0.0	3	4.5	19	28.4
Total		**23,920**	**9,912**	**41.4**	**585**	**2.4**	**894**	**3.7**	**2,846**	**11.9**

Table 4 (cont'd)

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2004

Occupational Category	Age Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Administrative and Foreign Service										
	16–19	3	2	66.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20–24	1,196	723	60.5	57	4.8	13	1.1	136	11.4
	25–29	5,949	3,441	57.8	218	3.7	138	2.3	816	13.7
	30–34	7,286	4,240	58.2	382	5.2	224	3.1	818	11.2
	35–39	8,852	5,289	59.7	481	5.4	354	4.0	882	10.0
	40–44	11,724	7,596	64.8	496	4.2	688	5.9	876	7.5
	45–49	13,671	8,877	64.9	528	3.9	920	6.7	689	5.0
	50–54	13,326	7,679	57.6	436	3.3	1,135	8.5	569	4.3
	55–59	6,187	3,107	50.2	203	3.3	542	8.8	412	6.7
	60–64	1,437	655	45.6	48	3.3	138	9.6	154	10.7
	65–69	207	82	39.6	8	3.9	16	7.7	32	15.5
	70+	30	6	20.0	0	0.0	3	10.0	2	6.7
Total		**69,868**	**41,697**	**59.7**	**2,857**	**4.1**	**4,171**	**6.0**	**5,386**	**7.7**
Technical										
	16–19	18	3	16.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20–24	392	170	43.4	9	2.3	5	1.3	23	5.9
	25–29	1,328	706	53.2	50	3.8	26	2.0	108	8.1
	30–34	1,638	756	46.2	72	4.4	39	2.4	103	6.3
	35–39	1,950	734	37.6	76	3.9	62	3.2	121	6.2
	40–44	2,995	938	31.3	91	3.0	116	3.9	135	4.5
	45–49	3,478	995	28.6	96	2.8	184	5.3	141	4.1
	50–54	3,324	807	24.3	78	2.3	223	6.7	122	3.7
	55–59	1,804	331	18.3	37	2.1	100	5.5	96	5.3
	60–64	516	70	13.6	10	1.9	21	4.1	47	9.1
	65–69	107	11	10.3	2	1.9	3	2.8	17	15.9
	70+	17	0	0.0	0	0.0	1	5.9	2	11.8
Total		**17,567**	**5,521**	**31.4**	**521**	**3.0**	**780**	**4.4**	**915**	**5.2**

Administrative Support									
	16–19	22	13	59.1	2	9.1	0	0.0	2	9.1
	20–24	997	798	80.0	58	5.8	22	2.2	118	11.8
	25–29	2,547	1,991	78.2	148	5.8	77	3.0	419	16.5
	30–34	2,839	2,254	79.4	213	7.5	142	5.0	382	13.5
	35–39	3,829	3,149	82.2	271	7.1	237	6.2	401	10.5
	40–44	5,375	4,582	85.2	305	5.7	422	7.9	400	7.4
	45–49	6,274	5,268	84.0	280	4.5	558	8.9	381	6.1
	50–54	5,600	4,610	82.3	241	4.3	600	10.7	381	6.8
	55–59	3,143	2,659	84.6	104	3.3	338	10.8	284	9.0
	60–64	917	780	85.1	27	2.9	110	12.0	140	15.3
	65–69	166	135	81.3	5	3.0	18	10.8	29	17.5
	70+	27	21	77.8	0	0.0	1	3.7	5	18.5
Total		**31,736**	**26,260**	**82.7**	**1,654**	**5.2**	**2,525**	**8.0**	**2,942**	**9.3**
Operational									
	16–19	7	3	42.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20–24	326	121	37.1	23	7.1	4	1.2	22	6.7
	25–29	1,169	359	30.7	117	10.0	29	2.5	82	7.0
	30–34	1,730	465	26.9	155	9.0	47	2.7	92	5.3
	35–39	2,032	470	23.1	166	8.2	60	3.0	82	4.0
	40–44	3,136	603	19.2	153	4.9	129	4.1	99	3.2
	45–49	3,937	521	13.2	168	4.3	225	5.7	109	2.8
	50–54	3,419	369	10.8	96	2.8	202	5.9	107	3.1
	55–59	2,066	255	12.3	77	3.7	130	6.3	83	4.0
	60–64	637	92	14.4	25	3.9	36	5.7	25	3.9
	65–69	89	15	16.9	1	1.1	4	4.5	2	2.2
	70+	15	2	13.3	1	6.7	3	20.0	1	6.7
Total		**18,563**	**3,275**	**17.6**	**982**	**5.3**	**869**	**4.7**	**704**	**3.8**
Federal Public Service									
	16–19	51	22	43.1	2	3.9	0	0.0	2	3.9
	20–24	3,133	1,962	62.6	152	4.9	46	1.5	332	10.6
	25–29	13,200	7,748	58.7	594	4.5	312	2.4	1,751	13.3
	30–34	16,643	9,323	56.0	929	5.6	512	3.1	1,785	10.7
	35–39	20,165	11,317	56.1	1,101	5.5	816	4.0	1,920	9.5
	40–44	27,507	15,570	56.6	1,157	4.2	1,504	5.5	1,982	7.2
	45–49	32,121	17,557	54.7	1,179	3.7	2,109	6.6	1,731	5.4
	50–54	30,890	15,320	49.6	980	3.2	2,425	7.9	1,547	5.0
	55–59	16,660	7,231	43.4	482	2.9	1,310	7.9	1,201	7.2
	60–64	4,648	1,814	39.0	127	2.7	354	7.6	563	12.1
	65–69	801	273	34.1	19	2.4	53	6.6	158	19.7
	70+	157	38	24.2	1	0.6	11	7.0	29	18.5
TOTAL FEDERAL PUBLIC SERVICE		**165,976**	**88,175**	**53.1**	**6,723**	**4.1**	**9,452**	**5.7**	**13,001**	**7.8**

Table 5

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2004

Department or Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Human Resources Development Canada	23,400	16,374	70.0	843	3.6	1,876	8.0	1,892	8.1
National Defence*	19,708	7,496	38.0	458	2.3	1,112	5.6	1,010	5.1
Correctional Service Canada	14,134	5,978	42.3	969	6.9	701	5.0	674	4.8
Public Works and Government Services Canada	12,574	6,434	51.2	303	2.4	717	5.7	978	7.8
Fisheries and Oceans Canada†	9,958	3,028	30.4	319	3.2	447	4.5	366	3.7
Health Canada	9,093	6,050	66.5	609	6.7	453	5.0	1,097	12.1
Agriculture and Agri-Food Canada‡	6,197	2,833	45.7	169	2.7	260	4.2	461	7.4
Industry Canada	5,714	2,863	50.1	140	2.5	291	5.1	570	10.0
Environment Canada	5,651	2,349	41.6	132	2.3	257	4.5	553	9.8
Statistics Canada	5,522	2,810	50.9	115	2.1	363	6.6	607	11.0
Citizenship and Immigration Canada	5,203	3,339	64.2	116	2.2	287	5.5	755	14.5
Department of Justice Canada	4,966	3,232	65.1	170	3.4	265	5.3	463	9.3
Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)	4,949	3,776	76.3	239	4.8	305	6.2	319	6.4
Transport Canada	4,550	1,868	41.1	113	2.5	201	4.4	363	8.0
Natural Resources Canada	4,422	1,722	38.9	106	2.4	197	4.5	397	9.0
Department of Foreign Affairs and International Trade	3,869	1,880	48.6	96	2.5	172	4.4	312	8.1
Indian and Northern Affairs Canada	3,767	2,354	62.5	1,178	31.3	237	6.3	207	5.5
Veterans Affairs Canada	3,476	2,432	70.0	103	3.0	283	8.1	258	7.4
Department of Canadian Heritage	1,995	1,345	67.4	79	4.0	96	4.8	166	8.3
Canadian International Development Agency	1,565	955	61.0	38	2.4	64	4.1	142	9.1
Public Service Commission of Canada	1,510	1,011	67.0	45	3.0	110	7.3	177	11.7
Passport Office	1,418	1,014	71.5	30	2.1	60	4.2	194	13.7
Treasury Board of Canada Secretariat	1,124	676	60.1	26	2.3	103	9.2	108	9.6
Library and Archives Canada	1,116	625	56.0	34	3.0	71	6.4	53	4.7
Department of Finance Canada	1,028	515	50.1	12	1.2	43	4.2	101	9.8
Immigration and Refugee Board	955	640	67.0	22	2.3	46	4.8	202	21.2
Privy Council Office	742	427	57.5	27	3.6	34	4.6	55	7.4
Atlantic Canada Opportunities Agency	613	343	56.0	15	2.4	22	3.6	15	2.4
Canadian Grain Commission	607	211	34.8	29	4.8	45	7.4	48	7.9
Court Administration Services	564	374	66.3	18	3.2	33	5.9	58	10.3
Canadian Space Agency	552	211	38.2	4	0.7	11	2.0	58	10.5
Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec	416	233	56.0	9	2.2	12	2.9	24	5.8
Communication Canada	414	242	58.5	8	1.9	8	1.9	25	6.0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	397	229	57.7	9	2.3	33	8.3	22	5.5
Western Economic Diversification Canada	358	206	57.5	22	6.1	22	6.1	40	11.2
Solicitor General of Canada	329	199	60.5	13	4.0	17	5.2	21	6.4
Office of the Chief Electoral Officer	320	157	49.1	13	4.1	34	10.6	22	6.9
National Parole Board	296	226	76.4	15	5.1	17	5.7	22	7.4

Canadian Transportation Agency	257	149	58.0	5	1.9	16	6.2	12	4.7
Transportation Safety Board of Canada	216	68	31.5	2	0.9	12	5.6	23	10.6
Canadian Human Rights Commission	205	136	66.3	9	4.4	22	10.7	17	8.3
Canadian Centre for Management Development	191	130	68.1	8	4.2	11	5.8	13	6.8
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada	166	107	64.5	9	5.4	11	6.6	13	7.8
Office of the Secretary to the Governor General	162	98	60.5	1	0.6	13	8.0	9	5.6
Office of the Commissioner of Official Languages	143	90	62.9	7	4.9	5	3.5	3	2.1
Offices of the Information and Privacy Commissioners	135	81	60.0	3	2.2	11	8.1	9	6.7
Canadian Environmental Assessment Agency	121	68	56.2	5	4.1	2	1.7	8	6.6
Office of Indian Residential Schools Resolution of Canada	117	78	66.7	11	9.4	9	7.7	5	4.3
Status of Women Canada	110	101	91.8	4	3.6	8	7.3	14	12.7
Canada Industrial Relations Board	94	61	64.9	2	2.1	7	7.4	6	6.4
Canadian International Trade Tribunal	85	43	50.6	0	0.0	3	3.5	4	4.7
Infrastructure Canada	79	48	60.8	2	2.5	2	2.5	8	10.1
Canadian Dairy Commission	60	36	60.0	1	1.7	0	0.0	6	10.0
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	56	39	69.6	3	5.4	3	5.4	3	5.4
Canadian Forces Grievance Board	40	29	72.5	2	5.0	1	2.5	2	5.0
Patented Medicine Prices Review Board	38	22	57.9	0	0.0	2	5.3	3	7.9
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	36	24	66.7	1	2.8	2	5.6	0	0.0
International Joint Commission	31	13	41.9	0	0.0	2	6.5	1	3.2
Hazardous Materials Information Review Commission	31	18	58.1	0	0.0	1	3.2	4	12.9
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	21	10	47.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Military Police Complaints Commission	21	14	66.7	1	4.8	1	4.8	0	0.0
Canadian Human Rights Tribunal	18	12	66.7	1	5.6	1	5.6	0	0.0
National Farm Products Council	15	8	53.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Copyright Board	11	7	63.6	0	0.0	0	0.0	1	9.1
Registry of the Competition Tribunal	11	6	54.5	0	0.0	2	18.2	0	0.0
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	10	7	70.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Law Commission of Canada	9	4	44.4	0	0.0	1	11.1	0	0.0
NAFTA Secretariat, Canadian Section	7	3	42.9	0	0.0	0	0.0	2	28.6
Civil Aviation Tribunal of Canada	5	5	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	4	3	75.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	**165,976**	**88,175**	**53.1**	**6,723**	**4.1**	**9,452**	**5.7**	**13,001**	**7.8**

* Civilian staff only. Data for members of the Canadian Forces are not included because the Treasury Board is not their employer.
† Fisheries and Oceans Canada data include data for the Canadian Coast Guard.
‡ Data for the Prairie Farm Rehabilitation Administration are included.

Table 6

Distribution of Federal Public Service by Designated Group and Region of Work
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2004

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	3,037	1,242	40.9	129	4.2	157	5.2	33	1.1
Prince Edward Island	1,718	1,072	62.4	41	2.4	150	8.7	31	1.8
Nova Scotia	8,604	3,510	40.8	226	2.6	600	7.0	423	4.9
New Brunswick	5,508	2,927	53.1	160	2.9	281	5.1	72	1.3
Quebec (without the NCR*)	19,449	9,858	54.2	289	1.5	601	3.1	897	4.6
NCR* (Quebec)	19,668	11,358	57.7	889	4.5	1,091	5.5	1,473	7.5
NCR*	70,100	39,112	55.8	2,151	3.1	3,967	5.7	5,866	8.4
Ontario (without the NCR*)	20,685	11,520	55.7	808	3.9	1,474	7.1	2,438	11.8
NCR* (Ontario)	50,432	27,754	55.0	1,262	2.5	2,876	5.7	4,393	8.7
Manitoba	6,365	3,539	55.6	735	11.5	418	6.6	400	6.3
Saskatchewan	4,303	2,263	52.6	552	12.8	243	5.6	147	3.4
Alberta	8,903	4,838	54.3	646	7.3	568	6.4	646	7.3
British Columbia	14,796	7,149	48.3	739	5.0	906	6.1	1,907	12.9
Yukon	284	182	64.1	52	18.3	17	6.0	7	2.5
Northwest Territories	576	315	54.7	120	20.8	25	4.3	17	3.0
Nunavut	176	93	52.8	50	28.4	3	1.7	7	4.0
Outside Canada	1,472	555	37.7	25	1.7	42	2.9	110	7.5
Total	**165,976**	**88,175**	**53.1**	**6,723**	**4.1**	**9,452**	**5.7**	**13,001**	**7.8**

* "NCR" stands for "National Capital Region."

Table 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band
PSSRA I–II Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2004

Salary Band	All Employees		Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Persons in a Visible Minority Group		
	#	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %
≤ 19,999	114	0.1	34	29.8	0.0	2	1.8	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0
20,000–24,999	8	0.1	5	62.5	0.0	1	12.5	0.0	5	62.5	0.1	0	0.0	0.0
25,000–29,999	1,227	0.8	755	61.5	0.9	64	5.2	1.0	71	5.8	0.8	51	4.2	0.4
30,000–34,999	4,874	3.7	2,382	48.9	3.6	277	5.7	5.1	344	7.1	4.4	368	7.6	3.2
35,000–39,999	25,590	19.2	18,009	70.4	24.0	1,438	5.6	26.5	1,816	7.1	23.7	2,107	8.2	19.4
40,000–44,999	24,127	33.7	16,225	67.2	42.4	1,057	4.4	42.2	1,467	6.1	39.2	2,056	8.5	35.2
45,000–49,999	20,113	45.8	12,027	59.8	56.1	848	4.2	54.8	1,181	5.9	51.7	1,396	6.9	46.0
50,000–54,999	18,523	57.0	9,355	50.5	66.7	861	4.6	67.6	948	5.1	61.7	1,402	7.6	56.8
55,000–59,999	12,818	64.7	6,326	49.4	73.9	527	4.1	75.5	614	4.8	68.2	1,107	8.6	65.3
60,000–64,999	12,342	72.1	5,649	45.8	80.3	422	3.4	81.8	593	4.8	74.5	1,022	8.3	73.1
65,000–69,999	11,812	79.3	5,079	43.0	86.0	411	3.5	87.9	604	5.1	80.9	952	8.1	80.5
70,000–74,999	8,648	84.5	3,794	43.9	90.3	263	3.0	91.8	473	5.5	85.9	619	7.2	85.2
75,000–79,999	7,199	88.8	2,388	33.2	93.0	164	2.3	94.2	354	4.9	89.6	707	9.8	90.7
80,000–84,999	5,613	92.2	2,151	38.3	95.5	142	2.5	96.3	340	6.1	93.2	340	6.1	93.3
85,000–89,999	4,186	94.7	1,248	29.8	96.9	69	1.6	97.4	197	4.7	95.3	344	8.2	95.9
90,000–94,999	1,741	95.8	514	29.5	97.5	33	1.9	97.9	77	4.4	96.1	117	6.7	96.8
95,000–99,999	1,569	96.7	401	25.6	97.9	35	2.2	98.4	80	5.1	97.0	127	8.1	97.8
≥ 100,000	5,472	100.0	1,833	33.5	100.0	109	2.0	100.0	288	5.3	100.0	286	5.2	100.0
Total	**165,976**	**100.0**	**88,175**	**53.1**	**100.0**	**6,723**	**4.1**	**100.0**	**9,452**	**5.7**	**100.0**	**13,001**	**7.8**	**100.0**

Notes

Each figure in the "CUM %" column represents the cumulative total percentage of each designated group in the public service workforce (all employees, women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group) in the identified salary band or lower.

Other percentages are a designated group's share of each salary band (rows).

For example, in the "CUM %" column, one finds that 56.1 per cent of all women (or 49,437) earned less than $50,000 in fiscal year 2003–04. The figure in the column to the left (59.8 per cent) represents the percentage of women in this salary band, that is, the $45,000–$49,999 range.

Table 8

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2003, to March 31, 2004

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	108	63	58.3	5	4.6	3	2.8	1	0.9
Prince Edward Island	75	54	72.0	1	1.3	4	5.3	1	1.3
Nova Scotia	422	210	49.8	15	3.6	10	2.4	27	6.4
New Brunswick	254	157	61.8	7	2.8	10	3.9	9	3.5
Quebec (without the NCR*)	1,280	674	52.7	24	1.9	24	1.9	150	11.7
NCR* (Quebec)	1,383	851	61.5	52	3.8	43	3.1	157	11.4
NCR*	5,283	3,126	59.2	148	2.8	180	3.4	565	10.7
Ontario (without the NCR*)	1,715	992	57.8	74	4.3	52	3.0	200	11.7
NCR* (Ontario)	3,900	2,275	58.3	96	2.5	137	3.5	408	10.5
Manitoba	618	379	61.3	69	11.2	23	3.7	47	7.6
Saskatchewan	382	183	47.9	50	13.1	9	2.4	16	4.2
Alberta	765	460	60.1	55	7.2	28	3.7	78	10.2
British Columbia	1,209	629	52.0	79	6.5	34	2.8	141	11.7
Yukon	40	25	62.5	2	5.0	0	0.0	1	2.5
Northwest Territories	106	62	58.5	13	12.3	2	1.9	1	0.9
Nunavut	47	30	63.8	13	27.7	1	2.1	2	4.3
Outside Canada	16	5	31.3	0	0.0	0	0.0	1	6.3
Total	**12,320**	**7,049**	**57.2**	**555**	**4.5**	**380**	**3.1**	**1,240**	**10.1**

* "NCR" stands for "National Capital Region."

Notes

"Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2003, and March 31, 2004. (See the definition of "hirings" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Percentages are a designated group's share of the total for each region of work.

Table 9

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category
PSSRA I.I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2003, to March 31, 2004

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	75	29	38.7	3	4.0	0	0.0	10	13.3
Scientific and Professional	2,078	1,131	54.4	70	3.4	37	1.8	259	12.5
Administration and Foreign Service	3,652	2,014	55.1	175	4.8	139	3.8	388	10.6
Technical	1,669	766	45.9	52	3.1	30	1.8	96	5.8
Administrative Support	3,370	2,687	79.7	180	5.3	141	4.2	397	11.8
Operational	1,476	422	28.6	75	5.1	33	2.2	90	6.1
Total	**12,320**	**7,049**	**57.2**	**555**	**4.5**	**380**	**3.1**	**1,240**	**10.1**

Notes

"Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2003, and March 31, 2004. (See the definition of "hirings" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Percentages are a designated group's share of the total for each occupational category.

Table 10

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2003, to March 31, 2004

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	4,055	2,193	54.1	178	4.4	128	3.2	446	11.0
Term (three months or more)	8,019	4,738	59.1	360	4.5	247	3.1	784	9.8
Seasonal	246	118	48.0	17	6.9	5	2.0	10	4.1
Total	**12,320**	**7,049**	**57.2**	**555**	**4.5**	**380**	**3.1**	**1,240**	**10.1**

Notes

"Hirings" refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2003, and March 31, 2004. (See the definition of "hirings" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Percentages are a designated group's share of the total for each type of employment.

Table 11

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work
PSSRA I-I: Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2003, to March 31, 2004

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	258	97	37.6	11	4.3	13	5.0	6	2.3
Prince Edward Island	168	119	70.8	6	3.6	12	7.1	4	2.4
Nova Scotia	744	329	44.2	25	3.4	34	4.6	34	4.6
New Brunswick	542	312	57.6	23	4.2	24	4.4	7	1.3
Quebec (without the NCR*)	1,707	959	56.2	41	2.4	53	3.1	116	6.8
NCR* (Quebec)	2,443	1,571	64.3	124	5.1	125	5.1	174	7.1
NCR*	8,751	5,488	62.7	283	3.2	445	5.1	726	8.3
Ontario (without the NCR*)	1,980	1,212	61.2	64	3.2	116	5.9	238	12.0
NCR* (Ontario)	6,308	3,917	62.1	159	2.5	320	5.1	552	8.8
Manitoba	557	345	61.9	71	12.7	26	4.7	40	7.2
Saskatchewan	405	231	57.0	58	14.3	14	3.5	15	3.7
Alberta	777	495	63.7	52	6.7	35	4.5	54	6.9
British Columbia	1,354	726	53.6	78	5.8	65	4.8	171	12.6
Yukon	30	23	76.7	8	26.7	2	6.7	0	0.0
Northwest Territories	76	36	47.4	14	18.4	4	5.3	3	3.9
Nunavut	19	9	47.4	5	26.3	2	10.5	0	0.0
Outside Canada	107	48	44.9	4	3.7	3	2.8	7	6.5
Total	**17,475**	**10,429**	**59.7**	**743**	**4.3**	**848**	**4.9**	**1,421**	**8.1**

* "NCR" stands for "National Capital Region."

Notes

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information only from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that region of work. (See the definition of "promotions" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Table 12

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2003, to March 31, 2004

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	599	234	39.1	15	2.5	30	5.0	36	6.0
Scientific and Professional	2,710	1,285	47.4	73	2.7	87	3.2	366	13.5
Administration and Foreign Service	8,739	5,962	68.2	387	4.4	455	5.2	709	8.1
Technical	1,739	547	31.5	81	4.7	62	3.6	87	5.0
Administrative Support	2,651	2,238	84.4	134	5.1	176	6.6	191	7.2
Operational	1,037	163	15.7	53	5.1	38	3.7	32	3.1
Total	**17,475**	**10,429**	**59.7**	**743**	**4.3**	**848**	**4.9**	**1,421**	**8.1**

Notes

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information only from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that occupational category. (See the definition of "promotions" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Table 13

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2003, to March 31, 2004

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	15,935	9,565	60.0	690	4.3	798	5.0	1,307	8.2
Term (three months or more)	1,458	842	57.8	52	3.6	46	3.2	113	7.8
Seasonal	82	22	26.8	1	1.2	4	4.9	1	1.2
Total	**17,475**	**10,429**	**59.7**	**743**	**4.3**	**848**	**4.9**	**1,421**	**8.1**

Notes

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information only from departments and agencies that fall under both the PSSRA I-I and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that type of employment. (See the definition of "promotions" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Table 14

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2003, to March 31, 2004

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	229	126	55.0	5	2.2	11	4.8	1	0.4
Prince Edward Island	78	43	55.1	0	0.0	7	9.0	0	0.0
Nova Scotia	471	219	46.5	19	4.0	31	6.6	27	5.7
New Brunswick	303	153	50.5	8	2.6	20	6.6	9	3.0
Quebec (without the NCR*)	1,268	636	50.2	20	1.6	58	4.6	72	5.7
NCR* (Quebec)	1,013	539	53.2	48	4.7	65	6.4	60	5.9
NCR*	4,129	2,103	50.9	129	3.1	289	7.0	296	7.2
Ontario (without the NCR*)	1,353	669	49.4	68	5.0	94	6.9	125	9.2
NCR* (Ontario)	3,116	1,564	50.2	81	2.6	224	7.2	236	7.6
Manitoba	523	308	58.9	68	13.0	36	6.9	24	4.6
Saskatchewan	373	182	48.8	28	7.5	13	3.5	11	2.9
Alberta	577	325	56.3	56	9.7	25	4.3	36	6.2
British Columbia	1,084	527	48.6	58	5.4	72	6.6	78	7.2
Yukon	38	26	68.4	7	18.4	2	5.3	0	0.0
Northwest Territories	76	43	56.6	12	15.8	5	6.6	7	9.2
Nunavut	25	13	52.0	12	48.0	0	0.0	0	0.0
Outside Canada	45	10	22.2	0	0.0	2	4.4	2	4.4
Total	**10,572**	**5,383**	**50.9**	**490**	**4.6**	**665**	**6.3**	**688**	**6.5**

* "NCR" stands for "National Capital Region."

Note

"Separations" refers to employees who left the federal public service payroll between April 1, 2003, and March 31, 2004. (See the definition of "separations" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Table 15

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category PSSRA I-I Indeterminate. Terms of Three Months or More. and Seasonal Employees—April 1, 2003. to March 31, 2004

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	293	70	23.9	5	1.7	14	4.8	9	3.1
Scientific and Professional	1,267	550	43.4	47	3.7	55	4.3	143	11.3
Administration and Foreign Service	3,234	1,680	51.9	166	5.1	262	8.1	212	6.6
Technical	1,617	674	41.7	41	2.5	49	3.0	58	3.6
Administrative Support	2,728	2,156	79.0	166	6.1	218	8.0	224	8.2
Operational	1,433	253	17.7	65	4.5	67	4.7	42	2.9
Total	**10,572**	**5,383**	**50.9**	**490**	**4.6**	**665**	**6.3**	**688**	**6.5**

Note

"Separations" refers to employees who left the federal public service payroll between April 1, 2003, and March 31, 2004. (See the definition of "separations" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Table 16

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment
PSSRA I-I Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2003, to March 31, 2004

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	5,244	2,353	44.9	214	4.1	426	8.1	300	5.7
Term (three months or more)	5,185	2,951	56.9	267	5.1	228	4.4	380	7.3
Seasonal	143	79	55.2	9	6.3	11	7.7	8	5.6
Total	**10,572**	**5,383**	**50.9**	**490**	**4.6**	**665**	**6.3**	**688**	**6.5**

Note

"Separations" refers to employees who left the federal public service payroll between April 1, 2003, and March 31, 2004. (See the definition of "separations" under the "Terminology" section in Chapter 1.)

Chapter 2
Embracing Change: Evaluating Progress, Fulfilling the Promise

Over the 2003–04 fiscal year, the Public Service Human Resources Management Agency of Canada (PSHRMAC) continued to work with departments, other central agencies, the National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service, the External Advisory Group on Embracing Change, and others to implement the Embracing Change Action Plan endorsed by the government in June 2000. This Action Plan, resulting from the work of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service, seeks to correct the under-representation of visible minorities in the Public Service of Canada.

As noted last year, accountability is a critical factor for success on the Embracing Change initiative. Through committees, departmental visits, and ongoing feedback and advice, PSHRMAC continued to press departments to produce results against the Action Plan elements. Departments and agencies with strong leadership and "ownership" of Embracing Change, are generally more successful in implementing the Action Plan. These organizations typically adopt measures such as active internal monitoring and discussion of progress at executive tables, efforts to transform corporate culture, focussed strategies to move visible minorities into executive ranks, investment in recruitment and development programs, and support for visible minority networks.

There are six broad goals of the Action Plan:

1. to meet one in five benchmarks for visible minority participation in public service-wide staffing actions (i.e. recruitment, acting appointments, promotion, and development opportunities at executive levels);
2. to create support tools to help departments and managers achieve the benchmarks;
3. to change the corporate culture in the Public Service and make it more welcoming of diversity;
4. to strengthen existing implementation and accountability frameworks;
5. to seek external advice and independent review of implementation; and
6. to provide financial resources to support implementation.

The following sets out some of the progress that has been made against the Action Plan, as well as a summary of the findings and recommendations from the Embracing Change evaluation carried out at the end of fiscal year 2003–04.

1. Setting the Benchmarks

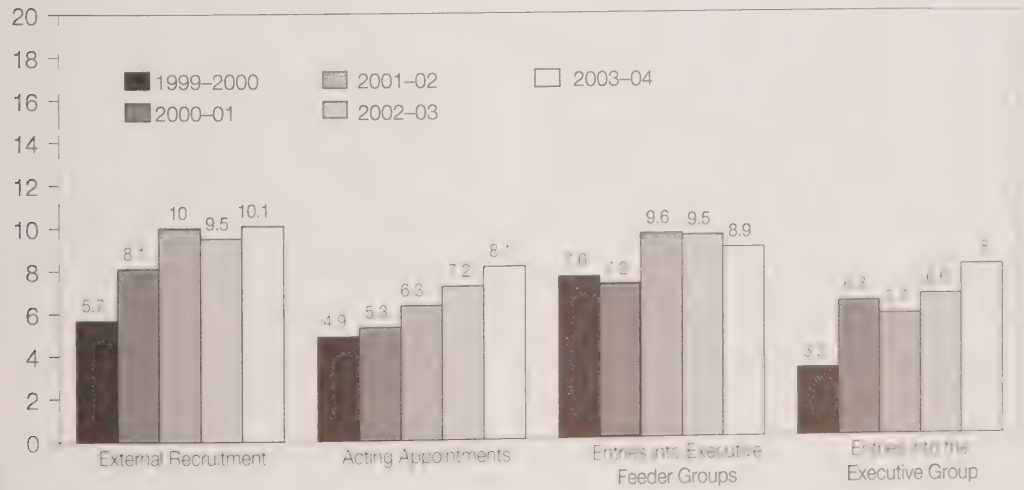
The 2003–04 year marked the first major reference point with respect to the benchmarks—one in five for external recruitment and participation in management development programs by visible minorities.

Since implementation of the Action Plan began, the population of visible minorities has increased by over 5,200 employees and representation has gone up to 7.8 per cent, compared with 5.5 per cent in 2000. In addition, the number of visible minority executives has more than doubled, from 103 in 2000 to 208 in 2004.

However, as can be seen in the chart below, while the trend continues to be generally upward on all measures, the Public Service did not meet the external recruitment benchmark set for 2003 and is only about half way to those set for 2005. In spite of some noteworthy departmental initiatives, such as targeted executive recruitment by Human Resources and Skills Development Canada and Social Development Canada, at the current rate of one in 12 for entries into the Executive category, it is unlikely that the Public Service will achieve the one in five benchmark by the 2005 reference point.

The situation is much more favourable with respect to corporately administered management development programs. The Management Trainee Program (MTP) and the Accelerated Economist Training Program (AETP), which recruit their participants directly from universities across the country, have both surpassed 20 per cent participation for visible minorities. The Career Assignment Program (CAP), which identifies high potential middle managers and develops them for entry into the Executive category, has visible

Figure 16
Progress Against the Benchmarks (%)



minority participation that surpasses 30 per cent. And the Accelerated Executive Development Program (AEXDP) for existing high potential executives has over 20 per cent visible minority participation.

2. Helping Achieve the Benchmarks

PSHRMAC developed a compendium of tools and practices called *Diversity Tools and Practices for Managers* to support managers in their day-to-day management and hiring practices. Designed as a quick reference to good practices drawn from across the Public Service, managers will find the descriptions and instructions on using each practice and how to get more information easy to use. PSHRMAC also continued its work to improve managers' knowledge about the Embracing Change benchmarks and other Action Plan elements.

3. Changing Corporate Culture

The goal in the Action Plan is to change corporate culture in the Public Service to make it more welcoming of diversity. During 2003–04, PSHRMAC continued to support cultural change by providing information and tools for all hiring managers. PSHRMAC also provided financial support to the Diversity Vision and Action course offered through the Canada School of Public Service. Since the course was launched in 2000, there have been close to 1,100 participants, including almost 250 this past fiscal year. The School has also signalled its intention to integrate employment equity and diversity learning into the core curriculum for managers.

Over the last fiscal year, PSHRMAC designed *The Corporate Culture Change Self-Assessment Tool* to help managers determine how well they are managing corporate culture change. The tool also helps managers identify strategies for maintaining or improving their performance as they cope with changing realities in the Public Service.

4. Providing for Implementation and Accountability

Effective management for results requires a clear delineation of accountability. As noted last year, the principle and practice of accountability has been successfully established at the highest levels of the federal Public Service. In 2002–03, the Clerk of the Privy Council and Head of the Public Service defined Embracing Change as one of the Corporate Priorities for the Public Service. For 2003–04, deputy ministers were again asked to focus on diversity as a corporate priority by accelerating progress in the *Embracing Change* initiative, including increases in external recruitment rates for term

appointments in excess of three months and indeterminate appointments.

Over the course of the fiscal year, this high-level corporate priority was starting to have a "trickle down" effect and more performance accords of senior managers reference some measure of accountability for diversity and Embracing Change.

5. External Advice and Independent Review

PSHRMAC continued to seek external input and advice from the External Advisory Group (EAG) on Embracing Change. This group was created in June 2000 to help recommend ways to sustain the momentum in implementing the Action Plan.

Over the year, the EAG was instrumental in crafting and proposing adoption of a Diversity Implementation Framework, with key areas of focus being organizational culture, leadership, accountability, employment systems, performance measures, and communication support. The group has also been focussing attention on official languages policies and practices and their possible impact on prospects for meeting the one in five benchmarks.

The EAG remained committed to sustaining a dialogue with senior officials of the Public Service, in order to review approaches for promoting diversity and accelerating progress on the Action Plan. In addition, the EAG has been contributing its perspective to human resources modernization initiatives.

The Embracing Change Action Plan provided for an independent review after three years, to measure progress in the implementation of Embracing Change. Consulting and Audit Canada (CAC) was commissioned to conduct the evaluation and it delivered its report earlier this year; the full report is available at www.hrma-agrh.gc.ca/ee.

The CAC's evaluation was guided by a framework that addressed 12 questions from two different perspectives, those of central agencies —specifically the Treasury Board of Canada Secretariat/PSHRMAC and the Public Service Commission of Canada—and departments.

The final report confirmed that, while there has been progress, challenges remain. These include the need for more active engagement of hiring managers, strengthening accountability, specifying consequences and ultimately developing more aggressive ways to recruit and promote visible minorities.

The report provided "mixed" findings for departments and central agencies. It observed the following:

- The Embracing Change Support Fund was appropriately managed. Projects were closely aligned with the selection criteria for funding and approvals demonstrated due diligence and probity.
- Significant effort has been made across the Pubic Service on most elements of the Action Plan.
- Embracing Change-funded projects, such as the Manitoba Omnibus, the Leadership Career Mobility Initiative, and the Recruitment Outreach Development Program for Visible Minorities in Nova Scotia, have spurred innovative thinking and action in the areas of collaboration, targeted recruitment, and outreach programs.
- PSHRMAC has mechanisms in place to actively monitor Embracing Change progress across the Public Service, particularly in the 27 largest departments that account for 95 per cent of public service employees.
- Embracing Change activities are ongoing in two-thirds of departments, typically as part of Employment Equity or diversity programs.
- The departments that appear to be sustaining change have integrated Embracing Change with corporate human resources plans and allocated funding to it.

The report also identified areas where there are weaknesses, thus providing an opportunity to strengthen overall implementation of the Action Plan and improve performance against its six broad elements. These include:

- limited flexibility in the *Public Service Employment Act* for targeting recruitment to visible minorities, an area that may be rectified through the new flexibilities in the *Public Service Modernization Act*, including the new definition of merit;
- a complex project funding process; and
- the need to engage managers on visible minority-oriented staffing and hiring options.

The evaluation provided some key recommendations, including:

- promote stronger leadership;
- transform corporate culture;
- focus recruitment on visible minority executives; and
- remove systemic hiring and staffing barriers.

It was clear to the evaluators that achieving the Embracing Change vision will take longer than the five years laid out in the Action Plan, since it entails a fundamental shift in corporate culture, creation of a more welcoming environment, and a full integration of diversity into departments' business practices.

6. Providing for Incremental Financial Resources

While endorsement of the Embracing Change Action Plan was in itself a strong signal of commitment to creating a more representative Public Service, there was accompanying tangible evidence of support through a government financial allocation of up to $10 million annually for three years, 2000 through 2003.

Our last report noted the efforts to secure new funding for ongoing implementation of the Embracing Change Action Plan. These efforts resulted in $15 million being set aside to further support initiatives with respect to all four designated groups, but with continuing emphasis on Embracing Change.

Notwithstanding the critical importance of financial support to departments, implementing the Action Plan remains about helping departments to become more self-sufficient by integrating Embracing Change into their human resources and business planning processes and working with their own departmental budgets.

In addition to the six principal elements of the Action Plan, PSHRMAC has been responding to the concerns of visible minorities as follows:

Official Languages

We are working to determine whether official languages policies and practices are a specific barrier to the career advancement of visible minorities in the Public Service.

The first phase in the study was a review of the literature on learning capacity. It was not possible to conclude that visible minorities as a group (or the subgroups within the broader group) have more difficulty than others in learning a second language. To date, the findings do not appear to support the perception that there are systemic barriers with regard to language training, but they do show that there are a number of personal and cultural characteristics and attributes that may make it difficult for a person to learn English or French. These are areas for further investigation.

The second phase involved a series of individual interviews and focus groups (held in Montréal, Ottawa, and Vancouver) with federal public service employees from a variety of departments. The results of this work and ongoing quantitative research are expected to further contribute to an understanding of the intersect between official languages policies and the achievement of Embracing Change goals.

Term Employment Policy

The National Council of Visible Minorities in the Federal Public Service and individual employees in a visible minority group have raised concerns about the prospect of the *Term Employment Policy* being used to restrict the conversion of visible minorities from term to indeterminate status. The Policy stipulates that, after three years of continuous employment, an employee with term status can advance directly to indeterminate (or permanent) employment. When term employees' positions are discontinued shortly before three full years have elapsed, it is natural for them to wonder why.

Over the fiscal year, PSHRMAC continued to provide information to people interested in the operation of the *Term Employment Policy*, through participation in workshops. PSHRMAC also continued to monitor changes in the size of the visible minority term population vis-à-vis all other employees. The table below summarizes these changes.

Years	Representation - Terms ≥ 3 months			Separations - Terms ≥ 3 months		
	All	Visible Minorities	%	All	Visible Minorities	%
2001	23,107	1,768	6.4	5,895	326	5.5
2002	23,009	1,982	8.6	6,718	455	6.8
2003	20,782	1,929	9.3	6,675	517	7.7
2004	15,812	1,656	10.5	5,185	380	7.3

Chapter 3
Building a Representative Public Service

3.1 Modernization, Planning, and Accountability

Building a representative public service is an integral part of ongoing efforts to modernize human resources management practices. The *Public Service Modernization Act* (PSMA) makes clear that effective human resources (HR) planning is essential and must become integral to operational and business planning in departments. Under the PSMA, the increasing sub-delegation of staffing authorities to managers requires strong accountability mechanisms to protect the integrity of the system and to hold managers accountable for achieving the results established in departmental employment equity, human resources and business plans. Many departments are beginning to implement employment equity (EE) accountability mechanisms within an EE and human resources planning framework, with guidelines for implementation, performance measures linked to EE representation, and the identification of pay-at-risk. They are assigning accountability for progress to the highest levels of management—and frequently to every level—committing to co-operation with employee representatives and the active monitoring of progress. This chapter provides a few examples of departments that are doing well and making good progress in implementing employment equity. It also indicates how some of the work with partners and on committees is helping in achieving the vision of a representative and inclusive public service.

Canadian Heritage has developed an HR framework with clear components for building, strengthening, and supporting a diverse workforce and with each component subject to an "employment equity lens." Results are monitored twice yearly with analysis of key indicators such as EE representation at the sector and branch level, the number of staffing actions taken, and eligibility for retirement. The department is continuing to integrate employment equity and diversity into branch business plans and an employment equity component is part of performance accords for every executive. Employment equity has similarly been factored into several learning events and the department has been increasing visible minority representation on selection boards. The Senior Advisory Committee on Employment Equity and Diversity at Canadian Heritage has updated its mandate to place emphasis on meeting the Embracing Change benchmarks.

Canadian Heritage has expanded its *Duty to Accommodate Policy* to now cover situations related to religious beliefs, national or ethnic origin, age, family status, marital status, and sexual orientation. The Bob Fern Accessibility Centre was opened to showcase technologies aimed at removing barriers in the workplace, providing basic accessibility testing of Websites and other applications, and raising awareness about accessibility-related issues. The department also collaborated with Canada Customs and Revenue Agency and Camp Caragona in developing a travelling exhibit to raise awareness of cognitive impairments. This initiative won an award from the Conseil fédéral du Québec in 2003–04.

The department's strong support for advisory committees includes the assignment of an employee to work with the National Committee of Federal Public Servants with Disabilities.

Health Canada has developed a network of 26 employment equity co-ordinators drawn from every branch and region; one of their goals is to change the organization's corporate culture in co-operation with Regional Diversity Advisory Committees, the corporate Employment Equity Advisory and Review Committee, and employee networks. Regional contributions to EE goals are monitored through performance indicators and reports on representation gaps. Each branch and region has developed an EE plan that mirrors the overall departmental EE plan and each reports biannually on implementation of its plan. The department seeks to include designated group representation on departmental selection boards. It has continued to improve its Language Training Program for designated group members and launched an inclusive policy, with guidelines, on accommodation in the workplace.

At Canadian Heritage, fostering diversity is viewed as an essential business activity. Having individuals from different backgrounds has improved our perception and understanding of the society that we have to serve. It allows us to develop better policies and programs.

Denis Thompson
Employment Equity Champion
Canadian Heritage

The general climate in the department has changed. One problem in the past was that Health Canada didn't look like a modern department. When Canadians look at Health Canada now, they can see themselves in all their diversity.

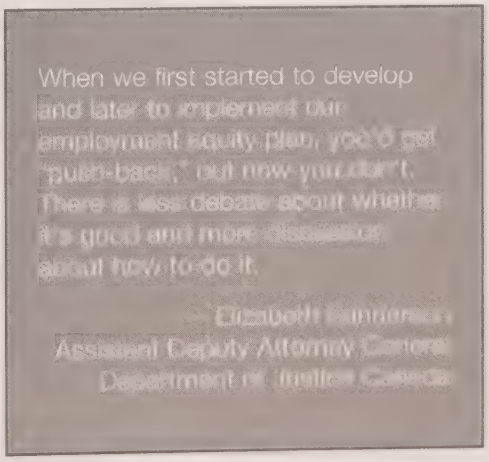
Phyllis Colvin
Employment Equity Co-ordinator
Health Canada

Health Canada has introduced EE accountability into its annual performance appraisal process for executives, supervisors, and managers at branch and regional levels. The process includes performance indicators and mandatory assessment against the department's People Management Objectives, which include promoting diversity and employment equity.

At the **Department of Justice Canada**, progress in implementing employment equity is monitored semi-annually and results are reported to the Employment Equity Steering Committee, the EE Champions, the Deputy Minister, and the Executive Council.

Employment equity is included in the Performance Management Agreements of all senior managers, along with mandatory numerical goals that incorporate the *Embracing Change* benchmarks for each portfolio and region. Senior managers are expected to cascade their goals to their management teams. The Department of Justice Canada has a comprehensive human resources policy consultation and approval framework that seeks input from all stakeholders, including EE advisory committees. The Department conducts "cultural audits" that provide a snapshot of cultural attitudes of employees and enables management to respond as appropriate. The Department continues to support an informal peer support group, JUSTACCESS, which comprises designated group members from across the country.

The Department of Justice Canada has upgraded its human resources management system to better track the participation of designated groups in staffing, learning, and other processes and it has launched an employee Departure Feedback Program. It continues to offer sign language training for employees in the National Capital Region and has completed an analysis (focussing on promotion-readiness and developmental needs) of its potential pool of designated group candidates for executive and senior-level lawyer positions. In the British Columbia Regional Office, management continued to support paralegal training for legal assistants and during 2003–04, 27 legal assistants received support, half of whom were from visible minority groups.



3.2 Monitoring and Review

Monitoring and review are important in implementing plans and holding individuals accountable for results. For example:

- Industry Canada initiated a multi-year study to analyze the experiences of employees in EE-designated groups with respect to advancement, promotion, and career development. The study will also identify any significant differences in outcomes for designated group members and other employees.
- The Canadian Human Rights Commission developed an EE Staffing Checklist to track the participation of EE-designated groups in the various stages of the recruitment process and identify possible systemic barriers.

3.3 Regional Collaboration with Stakeholders

Outreach to and collaboration with stakeholders is continuing at a regional level.

In 2003–04, for example:

- The Manitoba/Saskatchewan Region of Health Canada participated in a community partnership to discuss regional EE and diversity issues with other levels of government and non-governmental organizations.
- The Ontario Region of Public Works and Government Services Canada established relations with the Canadian Paraplegic Association (CPA), the Canadian Hearing Society, and the Miziwi Biik, an Aboriginal employment and training agency, for recruitment purposes. In addition, the Western Region of Public Works and Government Services Canada used the Aboriginal EE Recruitment Program to help staff the new Coutts border crossing in southern Alberta. This program involved working with Aboriginal Employment Centres and the Blood and Blackfoot reserves.

3.4 Learning, Career Development, and Retention Initiatives

In 2003–04, a number of departments and agencies undertook initiatives in learning, career development, and retention.

- Industry Canada developed five diversity-training tools for use by managers, human resources advisors, and consultants. The tools are designed to change behaviours by increasing awareness of diversity issues and fostering team building and communication skills. A number of departments have signalled their intention to use these and similar tools.

- The Public Service Commission of Canada targeted Career Assignment Program (CAP) opportunities to persons with disabilities and expects to place 10 to 12 candidates during 2004–05.
- Correctional Services Canada conducted over 100 training sessions on diversity with close to 2,000 managers and HR advisors attending.
- Western Economic Diversification Canada has Regional Learning Committees and a corporate committee to address short- and long-term education requests and group learning events. Its Deputy Minister sponsors on a rotational basis a Special Assistant assignment for a designated group member. The departmental *Long-Term Educational Policy* supports designated group members in achieving post-secondary and graduate degrees.

3.5 Audits by the Canadian Human Rights Commission

The Canadian Human Rights Commission audits departments for compliance with the *Employment Equity Act* and to date 64 departments, representing 96 per cent of the workforce, have been or are currently being audited. This includes 17 departments and agencies with fewer than 100 employees for which a streamlined auditing approach was developed. In 2003–04, 13 departments and agencies (identified by an asterisk) were found in compliance, bringing the total number to over 50 (see note below).[1]

[1] Agriculture and Agri-Food Canada, Atlantic Canada Opportunities Agency, Canada Industrial Relations Board *, Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal *, Canadian Dairy Commission *, Canadian Grain Commission *, Canadian Human Rights Commission, Canadian Intergovernmental Conference Secretariat, Canadian International Development Agency, Canadian International Trade Tribunal, Canadian Radio-television and Telecommunications Commission, Canadian Space Agency, Canadian Transportation Agency, Citizenship and Immigration Canada, Copyright Board *, Correctional Service Canada, Canadian Heritage, Department of Finance Canada, Department of Foreign Affairs and International Trade, Department of Justice Canada, Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec, Environment Canada, Hazardous Materials Information Review Commission, Health Canada, Human Resources Development Canada, Immigration and Refugee Board, Industry Canada *, Indian and Northern Affairs Canada, International Joint Commission *, Law Commission of Canada, NAFTA Secretariat, Canadian Section, National Archives Canada, National Farm Products Council, National Parole Board, Natural Resources Canada, Office of the Chief Electoral Officer, Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs *, Office of the Commissioner of Official Languages, Office of the Information Commissioner of Canada, Office of the Secretary to the Governor General, Passport Office *, Patented Medicine Prices Review Board *, Privy Council Office, Public Works and Government Services Canada, Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada, Registry of the Competition Tribunal, Statistics Canada, Status of Women Canada, Transport Canada, Civil Aviation Tribunal of Canada *, Transportation Safety Board of Canada, Treasury Board of Canada Secretariat, Western Economic Diversification Canada.

3.6 Committees' Activities

Employment equity committees continue to be very valuable in building and sustaining commitment to employment equity objectives in federal departments and agencies. They provide networking opportunities, strengthen links between departments (as well as within departments and agencies), and foster the exchange of ideas, tools, and information on new initiatives and good employment equity practices.

The **Employment Equity Champions Forum** comprises some 30 senior managers at the assistant deputy minister level who demonstrate their ongoing commitment as senior managers through their personal and visible support for employment equity. They exchange information on employment equity challenges, successful practices and innovations that have achieved concrete results. They also provide feedback to PSHRMAC on employment equity initiatives, priorities, and programs and are in a position to influence employment equity issues within their respective departments.

Two meetings were held this past year, both joint meetings with the Employment Equity Executive Committee. Discussions covered topics such as Human Resources Modernization, Embracing Change issues, transition to the Public Service Human Resources Management Agency of Canada, and Official Languages.

The **Employment Equity Executive Committee** is composed of public service managers at the director general level or equivalent. This committee focusses on horizontal issues, such as recruitment, career development, retention, accountability, corporate culture, and official languages. During its meetings this year, the committee discussed and provided feedback on the Public Service Commission of Canada's (PSC) new framework for EE programs, the corporate culture self-assessment tool, HR modernization, the Conference Board project on "Maximizing the Talents of Visible Minorities," revisions to the EE Policy, and a presentation on successful departmental initiatives.

The **Interdepartmental Forum on Employment Equity** is a partnership between departments (employment equity managers and specialists) and PSHRMAC's Employment Equity Branch. The forum allows participants to discuss common issues of concern, share new initiatives, and raise matters that could be of general interest to the membership.

Over the past year, topics included the *Values and Ethics Code for the Public Service*; harassment and discrimination; HR modernization; Embracing Change support tools for managers; results of the 2002 Public Service Employee Survey from an EE perspective; updates from the National Council of Visible Minorities (NCVM), the Aboriginal National Network Initiative (ANNI) and the National

Committee of Federal Public Servants with Disabilities (NCFPSD); changes to the Official Languages policy suite, the *Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service*, and successful departmental practices that are showcased at each meeting.

National Council of Visible Minorities (NCVM)

The NCVM was created to represent visible minorities in making their concerns known to federal public service leaders. Throughout its five years of existence, NCVM has been involved in all the issues affecting the career aspirations, concerns, and interests of its members by identifying barriers (discrimination and racism) that prevent visible minorities from entering, advancing, and staying in the Public Service.

NCVM's achievements for 2003–04 include the following:

- NCVM held regional forums in six regions of the country with a focus on the issues and concerns of its members such as the *Public Service Modernization Act*, the official languages policy suite and the *Term Employment Policy*.
- Through its participation in employment equity committees, NCVM has continued to represent the situation of visible minorities to the people responsible for employment equity and human resources in departments and agencies.
- Through rotating sponsorship by individual departments, the NCVM was able to conduct several inter-departmental meetings and learn about the concerns of its members.
- The NCVM commenced discussion with the Association of Professional Executives to obtain assistance in establishing a new mentorship service for members of visible minority groups.

For more details on these activities and others, we encourage you to visit this Web site: http://www.ncvm.gc.ca/.

Aboriginal National Network Initiative (ANNI)

Approximately 40 Aboriginal employees from departments and agencies in the NCR met in spring 2003 to discuss establishing an Aboriginal employee network (ANNI), similar to the NCVM and Persons with Disabilities employee networks. Terms of reference were drafted for approval at a national forum to be held in the near future. ANNI has been partnering actively in numerous employment equity activities and serving as a valuable source of information and insight on Aboriginal issues.

Joint Employment Equity Committee, National Joint Council (JEEC)

The Joint Employment Equity Committee (JEEC) is a working committee of the National Joint Council. It is the forum of choice at the national level for management and bargaining agents to consult and collaborate in implementation of the *Employment Equity Act* in the federal Public Service. Among the subjects discussed at the JEEC during 2003–04 were disability management and return to work; joint training on the duty to accommodate; racism and discrimination; the TBS/PSHRMAC *Employment Equity Policy*, the *Leave Without Pay Policy*, and the *Term Employment Policy*; progress on public service modernization; the PSC's framework for employment equity programs and its profile of public service leadership competencies; and the Federal Contractors Program. In addition, there were regular updates on other subjects, including the 2002 Survey of Public Service Employees and implementation of the Embracing Change Action Plan.

National Committee of Federal Public Servants with Disabilities (NCFPSD)

The National Committee of Federal Public Servants with Disabilities, established in 2003, prepared its communications plan and finalized its five-year strategy for advancing the Public Service's agenda concerning employees with disabilities.

As a first step in implementing the communications plan, the NCFPSD partnered with PSHRMAC in designing and developing an accessible Web site as its primary communication tool. The NCFPSD also established subcommittees to begin implementing the five-year strategy by developing action plans in partnership with departments and agencies.

The NCFPSD also began to develop its plans for a national congress in April 2005 to provide a forum for discussing issues that still need to be addressed and for celebrating past accomplishments and charting the organization's future direction.

The Federal Public Service Job Accommodation Network (FPS-JAN)

In 2003–04, the Federal Public Service Job Accommodation Network (FPS-JAN) continued to advise departments and agencies on complex accommodation issues. It disseminated information and hosted meetings to allow departmental representatives to exchange ideas and share solutions to accommodation challenges.

Conclusion: Moving Ahead

For much of the past fiscal year, the Human Resources Management Office of the Treasury Board of Canada Secretariat (and subsequently PSHRMAC) was preparing for implementation of the *Public Service Modernization Act* (PSMA), as well as non-legislated activities pertaining to modernization. While full integration of employment equity into human resources management and business planning has not yet occurred, an employment equity dimension is becoming more prominent in all such work.

This was and is reflected, for example, in the ongoing work to understand and address official languages issues and their impact on the designated groups; in the development of learning and culture change strategies; in conceptualizing a streamlined approach to management development programs; in responding to the corporate priority for "demonstrating support and leadership in the successful implementation of the PSMA and improving departmental capacity for the integration of HR management with departmental business planning"; and for better management of the employees of the Public Service.

In working to create a modern professional public service that will serve all Canadians and contribute to Canada's prosperity, PSHRMAC will continue to integrate employment equity into its strategies and initiatives to modernize human resources management and strengthen accountability; into ensuring effective and ethical leadership; and into achieving an accessible, representative, and inclusive workforce.

Specific employment equity activities will include preparing a new *Employment Equity Policy* that integrates the existing one with the *Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities* and with other instruments, such as Embracing Change; addressing the recommendations in the Embracing Change evaluation report, and in particular, the challenge of meeting the one-in-five benchmark for visible minorities and the Executive category; strengthening accountability by fully integrating employment equity measures into management accountability frameworks; undertaking initiatives that seek to address racism and discrimination; undertaking preliminary work towards strengthening our messages to assist in recruitment and retention activities; building or strengthening capacity in departments to respond to the requirements of the *Employment Equity Act*; and continuing to work with our many partners to establish a representative public service and provide excellent service to Canadians.

Conclusion : Aller de l'avant

Pendant la majeure partie du dernier exercice financier, le Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et, subséquemment l'Agence, s'est préparé à la mise en oeuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* ainsi qu'à la réalisation des activités non législatives connexes. Bien qu'on n'ait pas encore complètement intégré l'équité en emploi à la gestion des ressources humaines et à la planification opérationnelle, on tient de plus en plus compte de cet aspect.

Cela s'est traduit et se traduit toujours, par exemple, par le travail continuel visant à comprendre et à régler les questions relatives aux langues officielles et à leurs répercussions sur les groupes désignés, par l'élaboration de stratégies d'apprentissage et de changement culturel, par la conception d'une approche simplifiée des programmes de perfectionnement des cadres et, par la réalisation de la priorité générale suivante : « Démontrer l'appui et le leadership dans la mise en œuvre fructueuse de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et améliorer la capacité des ministères d'intégrer la gestion des ressources humaines à la planification de leurs activités », et par une meilleure gestion des employés de la fonction publique.

L'Agence s'efforcera de créer une fonction publique professionnelle qui servira toutes les Canadiennes et tous les Canadiens et qui contribuera à la prospérité du Canada, tout en continuant à intégrer l'équité en emploi à ses stratégies et à ses initiatives de modernisation de la gestion des ressources humaines et de renforcement de la responsabilisation, ainsi qu'à celles visant à garantir un leadership efficace et éthique et à se doter d'un effectif accessible, représentatif et inclusif.

Vous trouverez ci-dessous quelques activités à venir en matière d'équité en emploi : la préparation d'une nouvelle *Politique sur l'équité en emploi* combinant la politique actuelle et la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées* et d'autres instruments comme *Faire place au changement*, la mise en œuvre des recommandations formulées dans le rapport d'évaluation de *Faire place au changement* et, surtout, le défi consistant à ce qu'un cadre de direction sur cinq soit un membre d'une minorité visible, le renforcement de la responsabilisation en intégrant les mesures d'équité en emploi aux cadres de responsabilisation de gestion; la mise en place d'initiatives visant à éliminer le racisme et la discrimination; la réalisation de travaux préliminaires afin de renforcer les messages que nous diffusons à l'appui des activités de recrutement et de maintien en poste; la création ou le renforcement de la capacité des ministères de satisfaire aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; et la collaboration continuelle avec nos nombreux partenaires afin de se doter d'une fonction publique représentative et d'offrir un excellent service à la population canadienne.

Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMÉE) du Conseil national mixte

Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMÉE) est un groupe de travail du Conseil national mixte. Il s'agit d'un forum national permettant à l'employeur et aux syndicats de se consulter et de collaborer à la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au sein de la fonction publique fédérale. Les sujets discutés aux réunions du CMÉE en 2003-2004 ont notamment compris les suivants : la gestion des limitations fonctionnelles et le retour au travail; la formation mixte sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation; le racisme et la discrimination; la *Politique sur l'équité en emploi*, la *Politique sur le congé non rémunéré* et la *Politique sur l'emploi pour une durée déterminée* du SCT et de l'Agence; les progrès accomplis dans le cadre de la modernisation de la fonction publique; le cadre pour les programmes d'équité en emploi et le profil de compétences en leadership de la CFP; le Programme de contrats fédéraux. De plus, les membres du Comité ont fait régulièrement le point sur d'autres points comme le sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2002 et la mise en œuvre du plan d'action de *Faire place au changement.*

Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale (CNEHFPF)

Le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale, créé en 2003, a préparé son plan de communications et mis au point une stratégie quinquennale d'exécution du programme de la fonction publique pour les employés handicapés.

La première étape de la mise en œuvre du plan de communications consiste à concevoir et à développer un site Web accessible qui servira de principal outil de communication. Le Comité a également mis sur pied des sous-comités qui commenceront à mettre en œuvre la stratégie quinquennale en dressant des plans d'action en partenariat avec les ministères et organismes.

Le CNEHFPF a de plus commencé à préparer un congrès national qui devrait avoir lieu en avril 2005 et qui permettra de discuter des questions qui doivent toujours être réglées et de la façon de le faire, ainsi que de souligner les réalisations antérieures et de planifier l'orientation future de l'organisation.

Réseau d'aménagement de la fonction publique fédérale (RAFPF)

En 2003-2004, le Réseau d'aménagement de la fonction publique fédérale (RAFPF) a continué de conseiller les ministères et les organismes sur des questions complexes relativement aux aménagements. Il a diffusé de l'information et a organisé des réunions afin de permettre aux représentants des ministères d'échanger des idées et des solutions aux problèmes liés à l'adoption de mesures d'adaptation.

l'équité en emploi; les mises à jour du Conseil national des minorités visibles (CNMV); le Projet de réseau national autochtone (PRNA); le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale (CNEHFPF); les changements apportés à la *Politique sur les langues officielles*; la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale*, ainsi que des pratiques qui se sont avérées efficaces dans les ministères.

Conseil national des minorités visibles (CNMV)

Le CNMV a été créé pour offrir aux membres des minorités visibles une occasion d'exprimer leurs préoccupations aux dirigeants de la fonction publique fédérale. Au cours de ses cinq années d'existence, le Conseil a traité de toutes les questions ayant des répercussions sur les aspirations professionnelles, les préoccupations et les intérêts de ses membres en déterminant les obstacles (discrimination et racisme) qui empêchent les membres des minorités visibles d'entrer, d'obtenir de l'avancement et de demeurer dans la fonction publique.

Voici certaines des réalisations du CNMV en 2003-2004 :

- Le CNMV a organisé des forums dans six régions portant sur les préoccupations des membres telles la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, les politiques sur les langues officielles et la *Politique sur l'emploi pour une période déterminée*.
- Grâce à sa participation aux comités d'équité en emploi, le CNMV a continué d'exposer la situation des minorités visibles aux personnes responsables de l'équité en emploi et des ressources humaines dans les ministères et les organismes relativement à la situation des membres de minorités visibles.
- Grâce à des parrainages ministériels qui sont effectués par rotation, le CNMV a été en mesure d'organiser plusieurs réunions interministérielles et de se familiariser ainsi avec les préoccupations de ses membres.
- Le CNMV a commencé à discuter avec l'Association professionnelle des cadres afin d'obtenir son aide pour mettre sur pied un nouveau service de mentorat à l'intention des membres de minorités visibles.

Pour obtenir de plus amples détails sur ces activités nous vous encourageons à visiter ce site Web à l'adresse suivante : http://www.ncvm.gc.ca/.

Projet de réseau national autochtone (PRNA)

Environ 40 employés autochtones des ministères et des organismes de la région de la capitale nationale se sont réunis au printemps 2003 pour discuter de la création d'un Projet de réseau national autochtone (PRNA), qui est semblable au CNMV et aux réseaux de personnes handicapées. Son mandat a été rédigé et il sera présenté au forum national qui aura lieu bientôt. Le PRNA a établi des partenariats efficaces dans le cadre de nombreuses activités relatives à l'équité en emploi. Il constitue également une précieuse source d'information et de connaissances sur les questions touchant les Autochtones.

3.6 Activités des comités

Les comités d'équité en emploi continuent d'être très utiles car ils suscitent et maintiennent l'engagement envers les objectifs d'équité en emploi dans les ministères et organismes fédéraux. Ils offrent des possibilités de réseautage, renforcent les liens entre les ministères (ainsi qu'au sein des ministères et des organismes) et favorisent l'échange d'idées, d'outils et d'information sur les nouvelles initiatives et les pratiques exemplaires en matière d'équité en emploi.

Le **Forum des champions de l'équité en emploi** comprend une trentaine de cadres supérieurs au niveau de sous-ministre qui démontrent leur engagement continu envers l'équité en emploi en l'appuyant personnellement et visiblement. Ils échangent de l'information sur les défis, les pratiques efficaces et les innovations ayant produit des résultats concrets en matière d'équité en emploi. Ils formulent également, à l'intention de l'Agence, des observations sur les initiatives, les priorités et les programmes, et ils sont ainsi en mesure d'influer sur les questions d'équité en emploi dans leurs ministères respectifs.

Deux réunions conjointes du Forum et du Comité exécutif de l'équité en emploi ont eu lieu au cours de la dernière année. Elles portaient sur des sujets tels la modernisation de la gestion des ressources humaines, les questions relatives à *Faire place au changement*, la transition vers l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique ainsi que les langues officielles.

Le **Comité exécutif d'équité en emploi** est composé de gestionnaires de la fonction publique au niveau de directeur général ou l'équivalent. Ce comité se penche sur les questions horizontales comme le recrutement, le perfectionnement professionnel, le maintien en poste, la responsabilisation, la culture organisationnelle et les langues officielles. Cette année, le Comité a discuté des points suivants et a formulé des observations à leur sujet : le nouveau cadre de la Commission de la fonction publique pour les programmes d'équité en emploi, l'outil d'autoévaluation de la culture de la gestion organisationnelle, la modernisation de la gestion des RH, le projet du Conference Board sur l'optimisation des talents des membres de minorités visibles, la révision de la Politique sur l'équité en emploi, ainsi que la présentation d'initiatives ministérielles efficaces.

Le **Forum interministériel sur l'équité en emploi** est un partenariat entre les ministères (gestionnaires et spécialistes de l'équité en emploi) et la Direction de l'équité en emploi de l'Agence. Il permet aux participants de discuter de préoccupations communes, de mettre en commun leurs nouvelles initiatives et de soulever des questions qui pourraient intéresser l'ensemble des membres.

Au cours de la dernière année, les réunions ont porté sur des questions comme le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*; le harcèlement et la discrimination; la modernisation de la gestion des RH; les outils de soutien aux gestionnaires pour *Faire place au changement*; les résultats du sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2002 en ce qui a trait à

- La Commission de la fonction publique a ciblé des possibilités d'affectation pour des personnes handicapées dans le cadre du Programme cours et affectations de perfectionnement (CAP) et elle compte placer de 10 à 12 candidats en 2004-2005.
- Le Service correctionnel du Canada a offert plus de 100 séances de formation sur la diversité à près de 2 000 gestionnaires et conseillers en ressources humaines.
- Diversification de l'économie de l'Ouest a des comités régionaux d'apprentissage ainsi qu'un comité ministériel traitant des demandes d'études à court et à long termes des activités d'apprentissage en groupe. Le sous-ministre parraine, par rotation, une affectation d'adjoint spécial pour un membre d'un groupe désigné. La politique ministérielle sur l'éducation à long terme favorise l'obtention de diplômes postsecondaires et d'études supérieures par les membres des groupes désignés.

3.5 Vérifications par la Commission canadienne des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne effectue des vérifications dans les ministères et organismes afin d'évaluer leur conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* Jusqu'à maintenant, 64 ministères et organismes, soit 96 p. 100 de l'effectif, ont fait ou feront l'objet d'une vérification. Ce nombre inclut 17 ministères et organismes comptant moins de 100 employés pour lesquels on avait élaboré une méthode de vérification simplifiée. En 2003-2004, 13 ministères et organismes (identifiés par un astérisque) étaient conformes aux dispositions ladite loi, ce qui porte le nombre total à plus de 50 (voir la note au bas de la page).[1]

1 Affaires indiennes et du Nord Canada, Agence canadienne de développement international, Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec, Agence de promotion économique du Canada atlantique, Agence spatiale canadienne, Agriculture et Agroalimentaire Canada, Archives nationales du Canada, Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale *, Bureau du Conseil privé, Bureau du Directeur général des élections, Bureau des passeports *, Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada, Bureau du secrétaire du Gouverneur général, Bureau de la sécurité des transports du Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, Commissariat à l'information, Commissariat aux langues officielles, Commission canadienne des droits de la personne, Commission canadienne des grains *, Commission canadienne du lait *, Commission du droit d'auteur *, Commission du droit du Canada, Commission de l'immigration et du statut de réfugié, Commission mixte internationale *, Commission nationale des libérations conditionnelles, Condition féminine Canada, Conseil canadien des relations industrielles *, Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses, Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés *, Conseil national des produits agricoles, Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, Développement des ressources humaines Canada, Diversification de l'économie de l'Ouest Canada, Environnement Canada, Greffe du Tribunal de la concurrence, Industrie Canada *, Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, Ministère des Finances du Canada, Ministère du Patrimoine canadien, Ministère de la Justice du Canada, Office des transports du Canada, Ressources naturelles Canada, Santé Canada, Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne, Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Service correctionnel Canada, Statistique Canada, Transports Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada,Tribunal de l'aviation civile du Canada *, Tribunal canadien du commerce extérieur, Tribunal canadien des relations artistes-producteurs *.

3.2 Suivi et examen

Le suivi et l'examen sont des éléments importants de la mise en œuvre des plans et de la responsabilisation des personnes à l'égard des résultats. Par exemple :

- Industrie Canada a entrepris une étude pluriannuelle sur les expériences des employés faisant partie des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi eu égard à l'avancement, à la promotion et au perfectionnement professionnel. L'étude vise également à cibler les différences importantes entre les résultats des membres des groupes désignés et ceux des autres employés.
- La Commission canadienne des droits de la personne a dressé une liste de contrôle pour la dotation et l'équité en emploi. Elle désirait ainsi faire le suivi de la participation de membres de groupes désignés aux diverses étapes du processus de recrutement et cibler les obstacles systémiques possibles.

3.3 Collaboration régionale avec les intervenants

Dans les régions, on continue d'assurer la liaison et de collaborer avec les intervenants.

Par exemple, en 2003-2004 :

- La région du Manitoba et de la Saskatchewan de Santé Canada s'est jointe à un partenariat communautaire afin de discuter des questions régionales d'équité en emploi et de diversité avec les autres ordres de gouvernement et les organisations non gouvernementales.
- La région de l'Ontario de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a établi des relations, à des fins de recrutement, avec l'Association canadienne des paraplégiques (ACP), la Société canadienne de l'ouïe (SCO) et Miziwi Biik, une agence autochtone d'emploi et de formation. De plus, la région de l'Ouest du même ministère a eu recours au programme d'équité en matière d'emploi afin de recruter des Autochtones pour combler des emplois au nouveau poste frontalier de Coutts, au sud de l'Alberta. Ce programme a fait appel aux centres d'emploi autochtones et aux réserves des Gens-du-Sang et des Pieds-Noirs.

3.4 Initiatives d'apprentissage, de perfectionnement professionnel et de maintien en poste

En 2003-2004, un certain nombre de ministères et d'organismes ont mis en place des initiatives d'apprentissage, de perfectionnement professionnel et de maintien en poste :

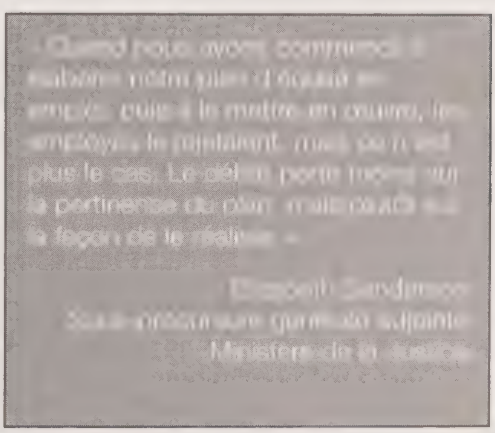
- Industrie Canada a développé des outils de formation en diversité pour les gestionnaires, les conseillers en ressources humaines et les consultants. Ils sont conçus pour changer les comportements en sensibilisant davantage les gens aux questions relatives à la diversité et en stimulant l'esprit d'équipe et les compétences en communication. Un certain nombre de ministères ont signalé leur intention d'utiliser ces outils et du matériel similaire.

Santé Canada a intégré la responsabilisation en matière d'équité en emploi à son processus d'évaluation annuelle du rendement des cadres, des superviseurs et des gestionnaires, dans les directions et dans les régions. Le processus comprend des indicateurs du rendement et une évaluation obligatoire en fonction des objectifs du ministère relativement à la gestion des personnes, dont la promotion de la diversité et l'équité en emploi.

Au **ministère de la Justice du Canada**, la progression de la mise en œuvre de l'équité en emploi est évaluée deux fois par année et les résultats font l'objet d'un rapport au Comité directeur sur l'équité en emploi, aux champions de l'équité en emploi, au sous-ministre et au Conseil exécutif.

L'équité en emploi est incluse dans les ententes de gestion du rendement de tous les cadres supérieurs, en plus d'objectifs numériques qui tiennent compte des objectifs de *Faire place au changement* pour chaque portefeuille et chaque région. On s'attend à ce que les cadres supérieurs demandent à leur équipe de gestion d'atteindre ces mêmes objectifs. Justice Canada dispose d'un cadre complet de consultation et d'approbation des politiques de gestion des ressources humaines qui nécessite la participation de tous les intervenants, y compris les comités consultatifs sur l'équité en emploi. Le ministère procède à des « vérifications culturelles » qui lui permettent de connaître les attitudes culturelles des employés et qui aident la direction à réagir, au besoin. Le ministère continue d'appuyer un groupe informel de soutien aux pairs, JUSTACCESS, qui est composé de membres des groupes désignés provenant de l'ensemble du pays.

Justice Canada a mis à jour son système de gestion des ressources humaines afin de mieux faire le suivi de la participation des membres des groupes désignés à la dotation, à l'apprentissage et aux autres processus. Le ministère a aussi lancé le Programme de rétroaction sur le départ des employés. Il continue d'offrir de la formation sur le langage gestuel aux employés dans la région de la capitale nationale et a effectué une analyse (axée sur la préparation à la promotion et aux besoins en perfectionnement) de son répertoire de candidats possibles qui sont membres des groupes désignés pour les postes de cadres et d'avocats supérieurs. Au bureau régional de la Colombie-Britannique, la direction continue d'appuyer les adjoints juridiques qui suivent une formation de technicien juridique et, en 2003-2004, 27 adjoints juridiques, dont la moitié étaient des membres de minorités visibles, ont bénéficié de ce soutien.



La *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation* de Patrimoine canadien s'étend maintenant aux situations relatives aux croyances religieuses, à l'origine nationale ou ethnique, à l'âge, à la situation familiale, à l'état civil et à l'orientation sexuelle. Le Centre d'accessibilité Bob Fern a été ouvert pour exposer les technologies visant à supprimer les obstacles en milieu de travail, à évaluer sommairement l'accessibilité des sites Web et autres applications et à sensibiliser les gens aux questions d'accessibilité. Le ministère a également collaboré avec l'Agence des douanes et du revenu du Canada et le Camp Caragona à l'élaboration d'une exposition itinérante de sensibilisation aux déficiences intellectuelles. Cette initiative a remporté un prix du Conseil fédéral du Québec en 2003-2004.

En outre, le ministère a démontré qu'il appuyait fortement les activités des comités consultatifs, notamment en nommant un employé pour travailler avec le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale (CNEHFPF).

Santé Canada a créé un réseau de 26 coordonnateurs de l'équité en emploi provenant de chaque direction et de chaque région. Un de leurs objectifs est de changer la culture de leur organisation en collaboration avec des comités consultatifs régionaux sur la diversité, le Comité consultatif ministériel d'examen de l'équité en matière d'emploi et les réseaux d'employés. Les contributions des régions à l'atteinte des objectifs en matière d'ÉE sont mesurées à l'aide d'indicateurs de rendement et de rapports sur les écarts de représentation. Chaque direction et chaque région ont dressé un plan d'équité en emploi correspondant au plan ministériel et chacune d'entre elles présente des rapports semestriels sur la mise en œuvre de son plan. Le ministère souhaite inclure des représentants des groupes désignés au sein des comités de sélection. Santé Canada a continué d'améliorer son programme de formation linguistique à l'intention des membres des groupes désignés et a lancé une politique complète sur la mise en place de mesures d'adaptation en milieu de travail ainsi que des lignes directrices connexes.

« En général, le climat au sein du ministère a changé. Par le passé, l'un des problèmes était que Santé Canada ne donnait pas l'impression d'être un ministère moderne. Maintenant, quand les Canadiennes et les Canadiens regardent Santé Canada, ils peuvent se voir dans toute leur diversité. »

Phyllis Colvin
Coordonnatrice de l'équité en emploi
Santé Canada

Chapitre 3
Constituer une fonction publique représentative

3.1 Modernisation, planification et responsabilisation

La création d'une fonction publique représentative fait partie intégrante des efforts continus pour moderniser les pratiques de gestion des ressources humaines. Selon la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP), il est clair qu'une planification efficace des ressources humaines (RH) est essentielle et qu'elle doit faire partie intégrante de la planification opérationnelle des ministères et organismes. En vertu de la LMFP, la sous-délégation croissante des pouvoirs de dotation aux gestionnaires requiert de solides mécanismes de responsabilisation afin de protéger l'intégrité du système et de s'assurer que les gestionnaires rendent des comptes quant à l'obtention des résultats ciblés dans les plans ministériels d'équité en emploi, les plans de ressources humaines et les plans opérationnels. De nombreux ministères ont entrepris la mise en œuvre des mécanismes de responsabilisation en adoptant un cadre de planification de l'équité en emploi et des ressources humaines, ainsi que des lignes directrices sur la mise en œuvre, les mesures du rendement relatives à la représentation au chapitre de l'équité en emploi et la rémunération conditionnelle. Ils ont tenu les échelons les plus élevés de la direction, et souvent tous les échelons, responsables des progrès accomplis et se sont engagés à coopérer avec les représentants des employés et à surveiller activement les progrès. Le présent chapitre donne quelques exemples de ministères qui adoptent des comportements exemplaires et qui accomplissent des progrès importants dans la mise en œuvre de l'équité en emploi. Il fournit également des indications sur la collaboration avec leurs partenaires et au sein des comités et les aide à réaliser la vision d'une fonction publique représentative et inclusive.

Patrimoine canadien a mis sur pied un cadre de gestion des RH dont les éléments visent clairement à constituer un effectif, à le renforcer et à le soutenir. Chacun de ces éléments est considéré dans une « optique d'équité en emploi ». Les résultats sont évalués deux fois par année, en analysant les indicateurs clés, comme la représentation de l'équité en emploi à l'échelle des secteurs et des directions, le nombre de mesures de dotation prises et l'admissibilité à la retraite. Le ministère continue à intégrer l'équité en emploi et la diversité aux plans opérationnels des directions, et les ententes de gestion du rendement de tous les cadres comprennent un élément d'équité en emploi. L'équité en emploi a été également intégrée à plusieurs activités d'apprentissage et le ministère a accru la représentation des minorités visibles dans les comités de sélection. Le Comité consultatif supérieur de l'équité en matière d'emploi et de la diversité de Patrimoine canadien a actualisé son mandat afin de mettre l'accent sur l'atteinte des objectifs de *Faire place au changement.*

La première étape de l'étude a consisté à examiner la documentation relative à la capacité d'apprentissage. Cet examen a révélé que les minorités visibles en tant que groupe (ou les sous-groupes qui constituent ce groupe) n'ont pas plus de difficultés que les autres à apprendre une langue seconde. Bien que l'examen ne semble pas confirmer la perception voulant qu'il y ait des obstacles systémiques liés à la formation linguistique, il démontre néanmoins l'existence de caractéristiques et d'attributs personnels et culturels qui peuvent rendre l'apprentissage du français ou de l'anglais plus difficile pour un membre de ce groupe. Ces éléments devront donc être examinés de plus près.

La deuxième étape a consisté en une série d'entrevues individuelles et de groupes de réflexion (tenus à Montréal, Ottawa et Vancouver) avec des fonctionnaires provenant de divers ministères. Les résultats de ces travaux et les recherches quantitatives en cours devraient permettre de mieux comprendre l'interaction entre les politiques en matière de langues officielles et l'atteinte des objectifs de *Faire place au changement.*

Politique sur l'emploi pour une période déterminée

Le Conseil des minorités visibles dans la fonction publique fédérale et certains employés membres des minorités visibles craignent que la *Politique sur l'emploi pour une période déterminée* puisse être utilisée pour restreindre l'accès des membres des minorités visibles à un poste de durée indéterminée. La Politique stipule qu'après trois ans d'emploi continu, un employé nommé pour une période déterminée peut accéder directement à un emploi de durée indéterminée (ou emploi permanent). Lorsque les postes des employés nommés pour une période déterminée sont abolis peu avant la fin de la période de trois ans, il est naturel qu'ils veulent connaître les motifs de cette mesure.

Au cours de l'année financière, l'Agence a continué de fournir aux personnes intéressées de l'information sur le fonctionnement de la *Politique sur l'emploi pour une période déterminée*, notamment en participant à des ateliers. De plus, elle a continué de surveiller les variations du nombre d'employés membres des minorités visibles par rapport aux autres employés. Le tableau ci-dessous résume ces variations.

Années	Représentation – employés nommés pour une période déterminée ≥ 3 mois			Représentation – employés nommés pour une période déterminée ≥ 3 mois		
	Ensemble	Minorités visibles	%	Ensemble	Minorités visibles	%
2001	23 107	1 768	6,4	5 895	326	5,5
2002	23 009	1 982	8,6	6 718	455	6,8
2003	20 782	1 929	9,3	6 675	517	7,7
2004	15 812	1 656	10,5	5 185	380	7,3

- la marge de manœuvre limitée qu'offre la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour cibler le recrutement sur les minorités visibles. Ce problème pourrait être résolu grâce aux nouveaux pouvoirs définis dans la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, y compris la nouvelle définition du mérite;
- un processus de financement complexe et laborieux;
- la nécessité de sensibiliser les gestionnaires à la dotation orientée vers les minorités visibles et aux options d'embauche.

L'évaluation a débouché sur des recommandations clés, notamment :

- promouvoir un leadership plus fort;
- transformer la culture organisationnelle;
- axer le recrutement sur les cadres supérieurs membres des minorités visibles;
- éliminer l'embauche systémique et les obstacles à la dotation.

Il était évident pour les évaluateurs que la vision de *Faire place au changement* prendrait plus de temps à se concrétiser que les cinq années mentionnées dans le plan d'action. Cette vision suppose un changement fondamental de la culture organisationnelle, la création d'un environnement plus favorable et la pleine intégration de la diversité dans les activités des ministères.

6. Consacrer des ressources financières additionnelles

L'approbation du plan d'action de *Faire place au changement* indiquait clairement la volonté de créer une fonction publique plus représentative, mais le gouvernement a manifesté son appui de façon concrète en y consacrant jusqu'à 10 millions de dollars par année, de 2000 à 2003.

Le dernier rapport faisait état des efforts déployés en vue d'obtenir de nouveaux fonds pour la mise en œuvre du plan d'action. Grâce à ces efforts, 15 millions de dollars ont été affectés aux initiatives visant les quatre groupes désignés, en continuant toutefois de mettre l'accent sur *Faire place au changement.*

Bien qu'il soit essentiel de donner un soutien financier aux ministères, l'objectif du plan d'action demeure d'aider les ministères à devenir autonomes en intégrant les éléments de *Faire place au changement* dans leurs processus de gestion des ressources humaines et de planification des activités et en travaillant avec leurs propres budgets.

Outre les six principaux éléments du plan d'action, l'Agence a pris les mesures suivantes pour répondre aux préoccupations des minorités visibles :

Langues officielles

Nous tentons de déterminer si les politiques et pratiques en matière de langues officielles constituent un obstacle spécifique à l'avancement professionnel des minorités visibles dans la fonction publique.

Le plan d'action de *Faire place au changement* a prévu un examen indépendant après trois ans afin d'évaluer l'avancement de la mise en œuvre. Conseils et Vérification Canada (CVC) a été chargé de l'évaluation et a présenté son rapport au début de l'année; le texte intégral du rapport est disponible à : www.hrma-agrh.gc.ca/ec-fpac.

L'évaluation de CVC était fondée sur un cadre qui abordait 12 questions selon deux points de vue différents : celui des organismes centraux – particulièrement le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada/l'Agence et la Commission de la fonction publique – et celui des ministères.

Le rapport final confirme que des problèmes subsistent en dépit des progrès accomplis. Ainsi, il faudrait accroître l'engagement des gestionnaires qui embauchent à la réalisation du plan d'action, renforcer la responsabilisation en précisant les conséquences et enfin, concevoir des méthodes plus énergiques pour recruter et promouvoir les membres des minorités visibles.

Le rapport présente des conclusions mitigées pour les ministères et les organismes centraux :

- Le fonds de soutien de *Faire place au changement* a été bien géré par l'administration centrale. Les projets correspondaient aux critères de sélection et les projets approuvés avaient été préparés avec soin et probité.
- Des efforts considérables ont été faits partout dans la fonction publique en vue de réaliser la plupart des éléments du plan d'action.
- Les projets financés dans le cadre de *Faire place au changement*, comme Manitoba Omnibus, l'initiative de mobilité de carrière pour les cadres supérieurs et le programme de recrutement auprès des minorités visibles en Nouvelle-Écosse, ont produit des idées et des mesures innovatrices dans les domaines de la collaboration, du recrutement ciblé et des programmes de sensibilisation.
- L'Agence a mis en place des mécanismes afin de suivre de près les progrès de *Faire place au changement* dans l'ensemble de la fonction publique, en particulier dans les 27 grands ministères qui représentent 95 p. 100 de l'effectif.
- Des activités sont en cours dans les deux tiers des ministères, habituellement dans le cadre de programmes de promotion de l'équité en emploi ou de la diversité.
- Les ministères où le changement semble durable ont intégré *Faire place au changement* à leurs plans de gestion des ressources humaines en y affectant des fonds.

Par ailleurs, le rapport a déterminé les secteurs où il y a des défis à relever, permettant ainsi de renforcer la mise en œuvre globale du plan d'action et d'améliorer le rendement par rapport aux six grands éléments du plan. Ces secteurs comprennent les suivants :

4. Élaborer des mécanismes de mise en œuvre et de responsabilisation

La gestion axée sur les résultats exige que les responsabilités soient clairement délimitées. Comme nous l'avons mentionné l'an dernier, le principe et la pratique de la responsabilisation ont été établis avec succès aux échelons les plus élevés de la fonction publique fédérale. En 2002-2003, le greffier du Conseil privé et chef de la fonction publique a établi *Faire place au changement* comme une priorité organisationnelle de la fonction publique. Pour 2003-2004, on a demandé une fois de plus aux sous-ministres de mettre l'accent sur la diversité en tant que priorité de la fonction publique en veillant à l'accélération des progrès réalisés dans le cadre de l'initiative *Faire place au changement*, y compris une augmentation des taux de recrutement externe pour les nominations pour une période déterminée (de plus de trois mois) et les nominations pour une période indéterminée.

Pendant l'année financière, cette priorité élevée a commencé à avoir un effet d'entraînement. On a constaté qu'un nombre croissant d'accords de rendement des cadres supérieurs font référence dans une certaine mesure à un élément de responsabilisation lié à la diversité et à *Faire place au changement.*

5. Demander des avis externes et un examen indépendant

L'Agence a continué de demander des commentaires et des avis externes au Groupe consultatif externe (GCE) de *Faire place au changement.* Ce groupe, créé en juin 2000, a reçu le mandat de recommander des solutions pour maintenir l'impulsion donnée à la mise en œuvre du plan d'action.

Au cours de l'année, le GCE s'est employé à rédiger et à proposer un cadre de mise en œuvre de la diversité dont les principaux thèmes sont la culture organisationnelle, le leadership, la responsabilisation, les systèmes d'emploi, les mesures du rendement et les services de communication. Le Groupe a également étudié les politiques et les pratiques en matière de langues officielles et les répercussions qu'elles peuvent avoir sur les possibilités d'atteindre les objectifs-repères de 1 sur 5.

Le GCE a maintenu son engagement à poursuivre le dialogue avec les cadres supérieurs de la fonction publique afin d'examiner des stratégies de promotion de la diversité et d'accélération des progrès dans la mise en œuvre du plan d'action. De plus, le GCE a fait connaître son point de vue sur les initiatives de modernisation de la gestion des ressources humaines de la fonction publique.

recrutent directement les participants sur les campus universitaires, ont tous deux surpassé un taux de participation de 20 p. 100 pour les minorités visibles. Le Programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP) qui repère les cadres intermédiaires très prometteurs et leur fait suivre des cours de perfectionnement pour les intégrer à la catégorie de la direction a un taux de participation des membres des minorités visibles qui dépasse 30 p. 100. Et le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS) qui s'adresse aux cadres supérieurs très prometteurs enregistre un taux de participation des membres des minorités visibles de plus de 20 p. 100.

2. Favoriser l'atteinte des objectifs-repères

L'Agence a élaboré un recueil d'outils et de pratiques intitulé *La diversité : outils et pratiques à l'intention des gestionnaires* afin d'appuyer les gestionnaires dans leurs pratiques quotidiennes de gestion et d'embauche. Conçu comme un guide d'accès rapide aux bonnes pratiques qui ont été recueillies un peu partout dans la fonction publique, le recueil offre aux gestionnaires des descriptions et des instructions pour utiliser ces pratiques et pour trouver d'autres renseignements faciles à utiliser. Par ailleurs, l'Agence a poursuivi son travail auprès des gestionnaires afin d'améliorer leur connaissance des objectifs-repères de *Faire place au changement* et des autres éléments du plan d'action.

3. Modifier la culture de la fonction publique

L'objectif du plan d'action est de modifier la culture de la fonction publique afin de la rendre plus propice à la diversité. En 2003-2004, l'Agence a continué de promouvoir le changement culturel en mettant à la disposition de tous les gestionnaires recruteurs, de l'information et des outils qui ont été conçus expressément pour eux. Elle a de plus financé le cours *La diversité : vision et action* offert par l'entremise de l'École de la fonction publique du Canada. Près de 1 100 personnes, dont près de 250 au cours de la dernière année financière, ont suivi ce cours depuis son lancement en 2000. L'École a également manifesté l'intention d'intégrer l'équité en emploi et la diversité dans la formation de base des gestionnaires.

Au cours de la dernière année financière, l'Agence a conçu l'outil intitulé, *Auto-évaluation de la gestion du changement de la culture organisationnelle* pour aider les gestionnaires à déterminer s'ils gèrent efficacement le changement culturel dans leur organisation et à définir des stratégies pour maintenir ou améliorer leur rendement tout en s'adaptant aux réalités changeantes de la fonction publique.

Les paragraphes qui suivent décrivent les progrès accomplis dans la mise en œuvre du plan d'action et résument les conclusions et les recommandations tirées de l'évaluation de *Faire place au changement* qui a été effectuée à la fin de l'année financière 2003-2004.

1. Établir des objectifs-repères

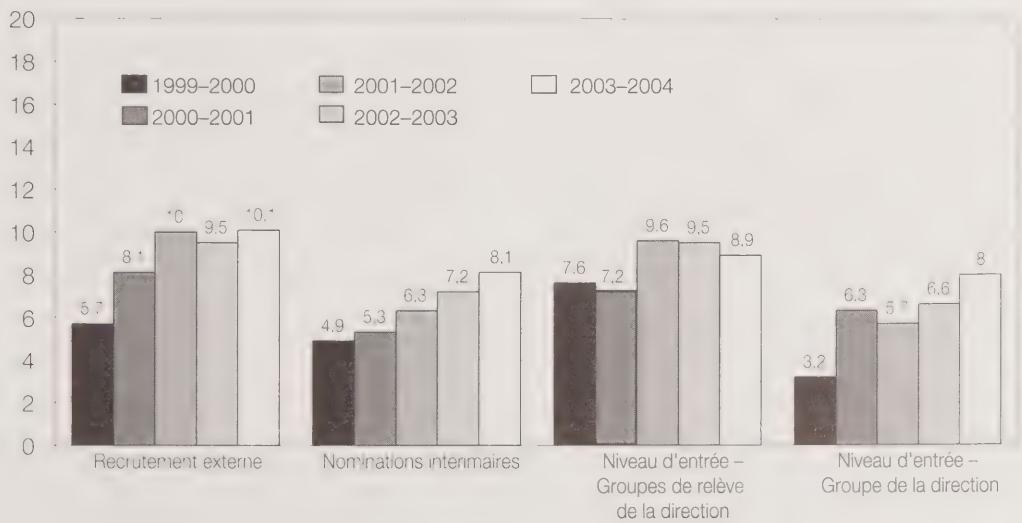
L'année 2003-2004 constituait le premier point de référence majeur pour l'atteinte des objectifs-repères – 1 sur 5 pour le recrutement externe et la participation des minorités visibles aux programmes de perfectionnement des gestionnaires.

Depuis le début de la mise en œuvre du plan d'action, le nombre d'employés membres des minorités visibles a augmenté de plus de 5 200 et leur représentation est passée de 5,5 p. 100 en 2000 à 7,8 p. 100. De plus, le nombre de cadres supérieurs membres des minorités visibles a plus que doublé, passant de 103 en 2000 à 208 en 2004.

Cependant, le diagramme ci-dessous indique que même si la tendance continue d'être à la hausse pour toutes les mesures, la fonction publique n'a pas atteint l'objectif-repère du recrutement externe fixé pour 2003 et elle n'a aussi parcouru que la moitié du chemin en ce qui concerne les objectifs fixés pour 2005. Malgré certaines initiatives ministérielles dignes d'intérêt, comme le recrutement ciblé de cadres supérieurs à Ressources humaines et Développement des compétences Canada, il est peu probable que la fonction publique, au rythme actuel de 1 sur 12 pour les entrées dans la catégorie de la direction, réussisse à atteindre l'objectif-repère de 1 sur 5 d'ici le point de référence de 2005.

La situation est un peu plus favorable en ce qui concerne les programmes ministériels de perfectionnement des gestionnaires. Le Programme de stagiaires en gestion (PSG) et le Programme de formation accélérée pour les économistes (PFAÉ), qui

Figure 16
Progrès par rapport aux objectifs-repères (%)



Chapitre 2
Faire place au changement : Évaluer les progrès et tenir les promesses

Au cours de l'année financière 2003-2004, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (l'Agence) a continué de collaborer avec les ministères et organismes, les autres organismes centraux, le Conseil national des minorités visibles de la fonction publique, le Groupe consultatif externe de *Faire place au changement* et d'autres organisations afin de mettre en œuvre le plan d'action de *Faire place au changement* qui a été endossé par le gouvernement en juin 2000. Ce plan d'action découlant des travaux du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale vise à remédier à la sous-représentation des minorités visibles dans la fonction publique du Canada.

Comme nous l'avons mentionné l'an dernier, la responsabilisation est un facteur essentiel à la réussite de l'initiative *Faire place au changement.* Par le biais de comités, de visites dans les ministères et de la prestation constante de commentaires et d'avis, l'Agence a continué de travailler avec les ministères et de les engager à produire des résultats par rapport aux éléments du plan d'action. Les ministères et organismes, qui ont démontré un fort leadership et un engagement à l'égard de *Faire place au changement*, adoptent généralement des mesures comme des mécanismes de surveillance internes et la tenue de discussions sur les progrès réalisés à ce chapitre, et ils connaissent généralement plus de succès.
Il convient également de mentionner les efforts pour transformer la culture organisationnelle, l'adoption de stratégies ciblées pour aider les minorités visibles à accéder aux échelons supérieurs, les fonds consacrés aux programmes de recrutement et de perfectionnement et l'appui accordé aux réseaux de minorités visibles.

Vous trouverez ci-dessous les six grands objectifs du plan d'action :

1. atteindre les objectifs-repères de 1 sur 5 pour la participation des minorités visibles aux mesures de dotation à l'échelle de la fonction publique (recrutement, nominations intérimaires, promotions et possibilités de perfectionnement aux niveaux de la direction);
2. mettre au point des mécanismes de soutien pour aider les ministères et les gestionnaires à atteindre les objectifs-repères;
3. modifier la culture de la fonction publique et la rendre plus propice à la diversité;
4. renforcer les cadres actuels de mise en œuvre et de responsabilisation;
5. demander des avis externes et un examen indépendant de la mise en œuvre du plan d'action;
6. consacrer des ressources financières à l'appui de la mise en œuvre du plan d'action.

Tableau 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers – LRTFP I-I, du 1er avril 2003 au 31 mars 2004

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	5 244	2 353	44,9	214	4,1	426	8,1	300	5,7
Période déterminée (3 mois ou plus)	5 185	2 951	56,9	267	5,1	228	4,4	380	7,3
Saisonnier	143	79	55,2	9	6,3	11	7,7	8	5,6
Total	**10 572**	**5 383**	**50,9**	**490**	**4,6**	**665**	**6,3**	**688**	**6,5**

Nota

L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2003 et le 31 mars 2004 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section Terminologie, chapitre 1).

Tableau 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP I-I, du 1er avril 2003 au 31 mars 2004

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	293	70	23,9	5	1,7	14	4,8	9	3,1
Scientifique et professionnelle	1 267	550	43,4	47	3,7	55	4,3	143	11,3
Administration et service extérieur	3 234	1 680	51,9	166	5,1	262	8,1	212	6,6
Services techniques	1 617	674	41,7	41	2,5	49	3,0	58	3,6
Soutien administratif	2 728	2 156	79,0	166	6,1	218	8,0	224	8,2
Exploitation	1 433	253	17,7	65	4,5	67	4,7	42	2,9
Total	**10 572**	**5 383**	**50,9**	**490**	**4,6**	**665**	**6,3**	**688**	**6,5**

Nota

L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2003 et le 31 mars 2004 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section *Terminologie*, chapitre1).

Tableau 14

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTPF, I-I, du 1er avril 2003 au 31 mars 2004

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	229	126	55,0	5	2,2	11	4,8	1	0,4
Île-du-Prince-Édouard	78	43	55,1	0	0,0	7	9,0	0	0,0
Nouvelle-Écosse	471	219	46,5	19	4,0	31	6,6	27	5,7
Nouveau-Brunswick	303	153	50,5	8	2,6	20	6,6	9	3,0
Québec (moins RCN*)	1 268	636	50,2	20	1,6	58	4,6	72	5,7
RCN* (Québec)	1 013	539	53,2	48	4,7	65	6,4	60	5,9
RCN*	4 129	2 103	50,9	129	3,1	289	7,0	296	7,2
Ontario (moins RCN*)	1 353	669	49,4	68	5,0	94	6,9	125	9,2
RCN* (Ontario)	3 116	1 564	50,2	81	2,6	224	7,2	236	7,6
Manitoba	523	308	58,9	68	13,0	36	6,9	24	4,6
Saskatchewan	373	182	48,8	28	7,5	13	3,5	11	2,9
Alberta	577	325	56,3	56	9,7	25	4,3	36	6,2
Colombie-Britannique	1 084	527	48,6	58	5,4	72	6,6	78	7,2
Yukon	38	26	68,4	7	18,4	2	5,3	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	76	43	56,6	12	15,8	5	6,6	7	9,2
Nunavut	25	13	52,0	12	48,0	0	0,0	0	0,0
À l'extérieur du Canada	45	10	22,2	0	0,0	2	4,4	2	4,4
Total	**10 572**	**5 383**	**50,9**	**490**	**4,6**	**665**	**6,3**	**688**	**6,5**

* « RCN » désigne la région de la capitale nationale

Nota

L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2003 et le 31 mars 2004 (voir la section *Terminologie*, chapitre 1).

Tableau 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi
Employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers — LRTFP, I-I, du 1er avril 2003 au 31 mars 2004

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	15 935	9 565	60,0	690	4,3	798	5,0	1 307	8,2
Période déterminée (3 mois ou plus)	1 458	842	57,8	52	3,6	46	3,2	113	7,8
Saisonnier	82	22	26,8	1	1,2	4	4,9	1	1,2
Total	**17 475**	**10 429**	**59,7**	**743**	**4,3**	**848**	**4,9**	**1 421**	**8,1**

Nota

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale pour chaque type d'emploi (voir la définition de « promotions » à la section *Terminologie*, chapitre 1).

Tableau 12

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, du 1er avril 2003 au 31 mars 2004

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	599	234	39,1	15	2,5	30	5,0	36	6,0
Scientifique et professionnelle	2 710	1 285	47,4	73	2,7	87	3,2	366	13,5
Administration et service extérieur	8 739	5 962	68,2	387	4,4	455	5,2	709	8,1
Services techniques	1 739	547	31,5	81	4,7	62	3,6	87	5,0
Soutien administratif	2 651	2 238	84,4	134	5,1	176	6,6	191	7,2
Exploitation	1 037	163	15,7	53	5,1	38	3,7	32	3,1
Total	**17 475**	**10 429**	**59,7**	**743**	**4,3**	**848**	**4,9**	**1 421**	**8,1**

Nota

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale pour chaque catégorie professionnelle (voir la définition de « promotions » à la section *Terminologie*, chapitre 1).

Tableau 11

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
Employés nommés pour une durée indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers — LRTFP I-I, du 1er avril 2003 au 31 mars 2004

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	258	97	37,6	11	4,3	13	5,0	6	2,3
Île-du-Prince-Édouard	168	119	70,8	6	3,6	12	7,1	4	2,4
Nouvelle-Écosse	744	329	44,2	25	3,4	34	4,6	34	4,6
Nouveau-Brunswick	542	312	57,6	23	4,2	24	4,4	7	1,3
Québec (moins RCN*)	1 707	959	56,2	41	2,4	53	3,1	116	6,8
RCN* (Québec)	2 443	1 571	64,3	124	5,1	125	5,1	174	7,1
RCN*	8 751	5 488	62,7	283	3,2	445	5,1	726	8,3
Ontario (moins RCN*)	1 980	1 212	61,2	64	3,2	116	5,9	238	12,0
RCN* (Ontario)	6 308	3 917	62,1	159	2,5	320	5,1	552	8,8
Manitoba	557	345	61,9	71	12,7	26	4,7	40	7,2
Saskatchewan	405	231	57,0	58	14,3	14	3,5	15	3,7
Alberta	777	495	63,7	52	6,7	35	4,5	54	6,9
Colombie-Britannique	1 354	726	53,6	78	5,8	65	4,8	171	12,6
Yukon	30	23	76,7	8	26,7	2	6,7	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	76	36	47,4	14	18,4	4	5,3	3	3,9
Nunavut	19	9	47,4	5	26,3	2	10,5	0	0,0
À l'extérieur du Canada	107	48	44,9	4	3,7	3	2,8	7	6,5
Total	**17 475**	**10 429**	**59,7**	**743**	**4,3**	**848**	**4,9**	**1 421**	**8,1**

* « RCN » désigne la région de la capitale nationale

Nota

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes qui figurent à la partie I de l'annexe I de la LRTFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale dans cette région de travail (voir la définition de « promotions » à la section *Terminologie*, chapitre 1).

Tableau 10

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers — LRTFP I-I, du 1er avril 2003 au 31 mars 2004

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	4 055	2 193	54,1	178	4,4	128	3,2	446	11,0
Période déterminée (3 mois ou plus)	8 019	4 738	59,1	360	4,5	247	3,1	784	9,8
Saisonnier	246	118	48,0	17	6,9	5	2,0	10	4,1
Total	**12 320**	**7 049**	**57,2**	**555**	**4,5**	**380**	**3,1**	**1 240**	**10,1**

Nota

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2003 et le 31 mars 2004 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section *Terminologie*, chapitre 1).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignées dans chaque type d'emploi.

Tableau 9

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP I-I, du 1er avril 2003 au 31 mars 2004

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	75	29	38,7	3	4,0	0	0,0	10	13,3
Scientifique et professionnelle	2 078	1 131	54,4	70	3,4	37	1,8	259	12,5
Administration et service extérieur	3 652	2 014	55,1	175	4,8	139	3,8	388	10,6
Services techniques	1 669	766	45,9	52	3,1	30	1,8	96	5,8
Soutien administratif	3 370	2 687	79,7	180	5,3	141	4,2	397	11,8
Exploitation	1 476	422	28,6	75	5,1	33	2,2	90	6,1
Total	**12 320**	**7 049**	**57,2**	**555**	**4,5**	**380**	**3,1**	**1 240**	**10,1**

Nota

L'expression « personnes embauchees » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2003 et le 31 mars 2004 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section *Terminologie*, chapitre 1).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignées dans chaque catégorie professionnelle.

Tableau 8

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, du 1er avril 2003 au 31 mars 2004

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	108	63	58,3	5	4,6	3	2,8	1	0,9
Île-du-Prince-Édouard	75	54	72,0	1	1,3	4	5,3	1	1,3
Nouvelle-Écosse	422	210	49,8	15	3,6	10	2,4	27	6,4
Nouveau-Brunswick	254	157	61,8	7	2,8	10	3,9	9	3,5
Québec (moins RCN*)	1 280	674	52,7	24	1,9	24	1,9	150	11,7
RCN* (Québec*)	1 383	851	61,5	52	3,8	43	3,1	157	11,4
RCN*	5 283	3 126	59,2	148	2,8	180	3,4	565	10,7
Ontario (moins RCN*)	1 715	992	57,8	74	4,3	52	3,0	200	11,7
RCN* (Ontario*)	3 900	2 275	58,3	96	2,5	137	3,5	408	10,5
Manitoba	618	379	61,3	69	11,2	23	3,7	47	7,6
Saskatchewan	382	183	47,9	50	13,1	9	2,4	16	4,2
Alberta	765	460	60,1	55	7,2	28	3,7	78	10,2
Colombie-Britannique	1 209	629	52,0	79	6,5	34	2,8	141	11,7
Yukon	40	25	62,5	2	5,0	0	0,0	1	2,5
Territoires du Nord-Ouest	106	62	58,5	13	12,3	2	1,9	1	0,9
Nunavut	47	30	63,8	13	27,7	1	2,1	2	4,3
À l'extérieur du Canada	16	5	31,3	0	0,0	0	0,0	1	6,3
Total	**12 320**	**7 049**	**57,2**	**555**	**4,5**	**380**	**3,1**	**1 240**	**10,1**

* « RCN » désigne la région de la capitale nationale

Nota

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2003 et le 31 mars 2004 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section *Terminologie*, chapitre 1).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque région.

Tableau 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus,
et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2004

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Nbre	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %
≤ 19 999	114	0,1	34	29,8	0,0	2	1,8	0,0	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0
20 000 - 24 999	8	0,1	5	62,5	0,0	1	12,5	0,0	5	62,5	0,1	0	0,0	0,0
25 000 - 29 999	1 227	0,8	755	61,5	0,9	64	5,2	1,0	71	5,8	0,8	51	4,2	0,4
30 000 - 34 999	4 874	3,7	2 382	48,9	3,6	277	5,7	5,1	344	7,1	4,4	368	7,6	3,2
35 000 - 39 999	25 590	19,2	18 009	70,4	24,0	1 438	5,6	26,5	1 816	7,1	23,7	2 107	8,2	19,4
40 000 - 44 999	24 127	33,7	16 225	67,2	42,4	1 057	4,4	42,2	1 467	6,1	39,2	2 056	8,5	35,2
45 000 - 49 999	20 113	45,8	12 027	59,8	56,1	848	4,2	54,8	1 181	5,9	51,7	1 396	6,9	46,0
50 000 - 54 999	18 523	57,0	9 355	50,5	66,7	861	4,6	67,6	948	5,1	61,7	1 402	7,6	56,8
55 000 - 59 999	12 818	64,7	6 326	49,4	73,9	527	4,1	75,5	614	4,8	68,2	1 107	8,6	65,3
60 000 - 64 999	12 342	72,1	5 649	45,8	80,3	422	3,4	81,8	593	4,8	74,5	1 022	8,3	73,1
65 000 - 69 999	11 812	79,3	5 079	43,0	86,0	411	3,5	87,9	604	5,1	80,9	952	8,1	80,5
70 000 - 74 999	8 648	84,5	3 794	43,9	90,3	263	3,0	91,8	473	5,5	85,9	619	7,2	85,2
75 000 - 79 999	7 199	88,8	2 388	33,2	93,0	164	2,3	94,2	354	4,9	89,6	707	9,8	90,7
80 000 - 84 999	5 613	92,2	2 151	38,3	95,5	142	2,5	96,3	340	6,1	93,2	340	6,1	93,3
85 000 - 89 999	4 186	94,7	1 248	29,8	96,9	69	1,6	97,4	197	4,7	95,3	344	8,2	95,9
90 000 - 94 999	1 741	95,8	514	29,5	97,5	33	1,9	97,9	77	4,4	96,1	117	6,7	96,8
95 000 - 99 999	1 569	96,7	401	25,6	97,9	35	2,2	98,4	80	5,1	97,0	127	8,1	97,8
≥ 100 000	5 472	100,0	1 833	33,5	100,0	109	2,0	100,0	288	5,3	100,0	286	5,2	100,0
Total	**165 976**	**100,0**	**88 175**	**53,1**	**100,0**	**6 723**	**4,1**	**100,0**	**9 452**	**5,7**	**100,0**	**13 001**	**7,8**	**100,0**

Nota

Chacune des données de la colonne des pourcentages cumulatifs (CUM) représente le pourcentage total cumulatif de chacun des groupes de l'effectif de la fonction publique (ensemble des employés, femmes, Autochtones, personnes handicapées, membres des minorités visibles), selon l'échelle salariale et à un niveau inférieur à cet échelon.

Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération.

Ainsi, dans la colonne des pourcentages cumulatifs, on remarquera que 56,1 p. 100 de femmes (ou 49 437) touchaient un salaire inférieur à 50 000 $ au cours de l'exercice 2003-2004. Les données dans la colonne de gauche (59,8 p. 100) représentent le pourcentage des femmes dans cet échelon de rémunération, soit dans la fourchette de salaire de 45 000 $ à 49 999 $.

Tableau 6

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2004

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 037	1 242	40,9	129	4,2	157	5,2	33	1,1
Île-du-Prince-Édouard	1 718	1 072	62,4	41	2,4	150	8,7	31	1,8
Nouvelle-Écosse	8 604	3 510	40,8	226	2,6	600	7,0	423	4,9
Nouveau-Brunswick	5 508	2 927	53,1	160	2,9	281	5,1	72	1,3
Québec (moins RCN*)	19 449	9 858	54,2	289	1,5	601	3.1	897	4,6
RCN* (Québec)	19 668	11 358	57,7	889	4,5	1 091	5.5	1 473	7,5
RCN*	70 100	39 112	55,8	2 151	3,1	3 967	5.7	5 866	8,4
Ontario (moins RCN*)	20 685	11 520	55,7	808	3,9	1 474	7.1	2 438	11,8
RCN* (Ontario)	50 432	27 754	55,0	1 262	2,5	2 876	5.7	4 393	8,7
Manitoba	6 365	3 539	55,6	735	11,5	418	6,6	400	6,3
Saskatchewan	4 303	2 263	52,6	552	12,8	243	5,6	147	3,4
Alberta	8 903	4 838	54,3	646	7,3	568	6,4	646	7,3
Colombie-Britannique	14 796	7 149	48,3	739	5,0	906	6,1	1 907	12,9
Yukon	284	182	64,1	52	18,3	17	6,0	7	2,5
Territoires du Nord-Ouest	576	315	54,7	120	20,8	25	4,3	17	3,0
Nunavut	176	93	52,8	50	28,4	3	1,7	7	4,0
À l'extérieur du Canada	1 472	555	37,7	25	1,7	42	2,9	110	7,5
Total	**165 976**	**88 175**	**53,1**	**6 723**	**4,1**	**9 452**	**5,7**	**13 001**	**7,8**

* « RCN » désigne la région de la capitale nationale

Bureau du directeur général des élections	320	157	49,1	13	4,1	34	10,6	22	6,9
Commission nationale des libérations conditionnelles	296	226	76,4	15	5,1	17	5,7	22	7,4
Office des transports du Canada	257	149	58,0	5	1,9	16	6,2	12	4,7
Bureau de la sécurité des transports du Canada	216	68	31,5	2	0,9	12	5,6	23	10,6
Commission canadienne des droits de la personne	205	136	66,3	9	4,4	22	10,7	17	8,3
Centre canadien de gestion	191	130	68,1	8	4,2	11	5,8	13	6,8
Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada	166	107	64,5	9	5,4	11	6,6	13	7,8
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	162	98	60,5	1	0,6	13	8,0	9	5,6
Commissariat aux langues officielles	143	90	62,9	7	4,9	5	3,5	3	2,1
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	135	81	60,0	3	2,2	11	8,1	9	6,7
Agence canadienne d'évaluation environnementale	121	68	56,2	5	4,1	2	1,7	8	6,6
Bureau du Canada sur le règlement des questions des pensionnats autochtones	117	78	66,7	11	9.4	9	7,7	5	4,3
Condition féminine Canada	110	101	91,8	4	3,6	8	7,3	14	12,7
Conseil canadien des relations industrielles	94	61	64,9	2	2,1	7	7,4	6	6,4
Tribunal canadien du commerce extérieur	85	43	50,6	0	0,0	3	3,5	4	4,7
Bureau de l'infrastructure du Canada	79	48	60,8	2	2,5	2	2,5	8	10,1
Commission canadienne du lait	60	36	60,0	1	1,7	0	0,0	6	10,0
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	56	39	69,6	3	5,4	3	5,4	3	5,4
Comité des griefs des Forces canadiennes	40	29	72,5	2	5,0	1	2,5	2	5,0
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	38	22	57,9	0	0,0	2	5,3	3	7,9
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	36	24	66,7	1	2,8	2	5,6	0	0,0
Commission mixte internationale	31	13	41,9	0	0,0	2	6,5	1	3,2
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	31	18	58,1	0	0,0	1	3,2	4	12,9
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	21	10	47,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	21	14	66,7	1	4,8	1	4,8	0	0,0
Tribunal canadien des droits de la personne	18	12	66.7	1	5,6	1	5,6	0	0,0
Conseil national des produits agricoles	15	8	53,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit d'auteur	11	7	63,6	0	0,0	0	0,0	1	9,1
Greffe du Tribunal de la concurrence	11	6	54,5	0	0,0	2	18,2	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	10	7	70,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit du Canada	9	4	44,4	0	0,0	1	11,1	0	0,0
Secrétariat de l'ALÉNA - Section canadienne	7	3	42,9	0	0,0	0	0,0	2	28,6
Tribunal de l'aviation civile du Canada	5	5	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	4	3	75,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	**165 976**	**88 175**	**53,1**	**6 723**	**4,1**	**9 452**	**5,7**	**13 001**	**7,8**

* Données du personnel civil seulement. Les données des Forces canadiennes, pour lesquelles le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur, sont exclues.
† Pêches et Océans comprend la Garde côtière canadienne.
‡ Les données pour l'Administration du rétablissement agricole des Prairies sont incluses.

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2004

Ministère/ Organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Développement des ressources humaines Canada	23 400	16 374	70,0	843	3,6	1 876	8,0	1 892	8,1
Défense nationale*	19 708	7 496	38,0	458	2,3	1 112	5,6	1 010	5,1
Service correctionnel Canada	14 134	5 978	42,3	969	6,9	701	5,0	674	4,8
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 574	6 434	51,2	303	2,4	717	5,7	978	7,8
Pêches et Océans Canada†	9 958	3 028	30,4	319	3,2	447	4,5	366	3,7
Santé Canada	9 093	6 050	66,5	609	6,7	453	5,0	1 097	12,1
Agriculture et Agroalimentaire Canada‡	6 197	2 833	45,7	169	2,7	260	4,2	461	7,4
Industrie Canada	5 714	2 863	50,1	140	2,5	291	5,1	570	10,0
Environnement Canada	5 651	2 349	41,6	132	2,3	257	4,5	553	9,8
Statistique Canada	5 522	2 810	50,9	115	2,1	363	6,6	607	11,0
Citoyenneté et Immigration Canada	5 203	3 339	64,2	116	2,2	287	5,5	755	14,5
Ministère de la Justice Canada	4 966	3 232	65,1	170	3,4	265	5,3	463	9,3
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	4 949	3 776	76,3	239	4,8	305	6,2	319	6,4
Transports Canada	4 550	1 868	41,1	113	2,5	201	4,4	363	8,0
Ressources naturelles Canada	4 422	1 722	38,9	106	2,4	197	4,5	397	9,0
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 869	1 880	48,6	96	2,5	172	4,4	312	8,1
Affaires indiennes et du Nord canadien	3 767	2 354	62,5	1 178	31,3	237	6,3	207	5,5
Anciens Combattants Canada	3 476	2 432	70,0	103	3,0	283	8,1	258	7,4
Patrimoine canadien	1 995	1 345	67,4	79	4,0	96	4,8	166	8,3
Agence canadienne de développement international	1 565	955	61,0	38	2,4	64	4,1	142	9,1
Commission de la fonction publique du Canada	1 510	1 011	67,0	45	3,0	110	7,3	177	11,7
Bureau des passeports	1 418	1 014	71,5	30	2,1	60	4,2	194	13,7
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 124	676	60,1	26	2,3	103	9,2	108	9,6
Bibliothèque et Archives Canada	1 116	625	56,0	34	3,0	71	6,4	53	10,3
Ministère des Finances Canada	1 028	515	50,1	12	1,2	43	4,2	101	9,8
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	955	640	67,0	22	2,3	46	4,8	202	21,2
Bureau du Conseil privé	742	427	57,5	27	3,6	34	4,6	55	7,4
Agence de promotion économique du Canada atlantique	613	343	56,0	15	2,4	22	3,6	15	2,4
Commission canadienne des grains	607	211	34,8	29	4,8	45	7,4	48	7,9
Service administratif des tribunaux judiciaux	564	374	66,3	18	3,2	33	5,9	58	10,3
Agence spatiale canadienne	552	211	38,2	4	0,7	11	2,0	58	10,5
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	416	233	56,0	9	2,2	12	2,9	24	5,8
Communication Canada	414	242	58,5	8	1,9	8	1,9	25	6,0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	397	229	57,7	9	2,3	33	8,3	22	5,5
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	358	206	57,5	22	6,1	22	6,1	40	11,2
Solliciteur général Canada	329	199	60,5	13	4,0	17	5,2	21	6,4

Soutien administratif									
	16-19	22	13	59,1	2	9,1	0	0,0	2	9,1
	20-24	997	798	80,0	58	5,8	22	2,2	118	11,8
	25-29	2 547	1 991	78,2	148	5,8	77	3,0	419	16,5
	30-34	2 839	2 254	79,4	213	7,5	142	5,0	382	13,5
	35-39	3 829	3 149	82,2	271	7,1	237	6,2	401	10,5
	40-44	5 375	4 582	85,2	305	5,7	422	7,9	400	7,4
	45-49	6 274	5 268	84,0	280	4,5	558	8,9	381	6,1
	50-54	5 600	4 610	82,3	241	4,3	600	10,7	381	6,8
	55-59	3 143	2 659	84,6	104	3,3	338	10,8	284	9,0
	60-64	917	780	85,1	27	2,9	110	12,0	140	15,3
	65-69	166	135	81,3	5	3,0	18	10,8	29	17,5
	70+	27	21	77,8	0	0,0	1	3,7	5	18,5
Total		**31 736**	**26 260**	**82,7**	**1 654**	**5,2**	**2 525**	**8,0**	**2 942**	**9,3**
Exploitation										
	16-19	7	3	42,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	326	121	37,1	23	7,1	4	1,2	22	6,7
	25-29	1 169	359	30,7	117	10,0	29	2,5	82	7,0
	30-34	1 730	465	26,9	155	9,0	47	2,7	92	5,3
	35-39	2 032	470	23,1	166	8,2	60	3,0	82	4,0
	40-44	3 136	603	19,2	153	4,9	129	4,1	99	3,2
	45-49	3 937	521	13,2	168	4,3	225	5,7	109	2,8
	50-54	3 419	369	10,8	96	2,8	202	5,9	107	3,1
	55-59	2 066	255	12,3	77	3,7	130	6,3	83	4,0
	60-64	637	92	14,4	25	3,9	36	5,7	25	3,9
	65-69	89	15	16,9	1	1,1	4	4,5	2	2,2
	70+	15	2	13,3	1	6,7	3	20,0	1	6,7
Total		**18 563**	**3 275**	**17,6**	**982**	**5,3**	**869**	**4,7**	**704**	**3,8**
Fonction publique fédérale										
	16-19	51	22	43,1	2	3,9	0	0,0	2	3,9
	20-24	3 133	1 962	62,6	152	4,9	46	1,5	332	10,6
	25-29	13 200	7 748	58,7	594	4,5	312	2,4	1 751	13,3
	30-34	16 643	9 323	56,0	929	5,6	512	3,1	1 785	10,7
	35-39	20 165	11 317	56,1	1 101	5,5	816	4,0	1 920	9,5
	40-44	27 507	15 570	56,6	1 157	4,2	1 504	5,5	1 982	7,2
	45-49	32 121	17 557	54,7	1 179	3,7	2 109	6,6	1 731	5,4
	50-54	30 890	15 320	49,6	980	3,2	2 425	7,9	1 547	5,0
	55-59	16 660	7 231	43,4	482	2,9	1 310	7,9	1 201	7,2
	60-64	4 648	1 814	39,0	127	2,7	354	7,6	563	12,1
	65-69	801	273	34,1	19	2,4	53	6,6	158	19,7
	70+	157	38	24,2	1	0,6	11	7,0	29	18,5
TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE		**165 976**	**88 175**	**53,1**	**6 723**	**4,1**	**9 452**	**5,7**	**13 001**	**7.8**

Tableau 4 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus. et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2004

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Administration et service extérieur										
	16-19	3	2	66,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	1 196	723	60,5	57	4,8	13	1,1	136	11,4
	25-29	5 949	3 441	57,8	218	3,7	138	2,3	816	13,7
	30-34	7 286	4 240	58,2	382	5,2	224	3,1	818	11,2
	35-39	8 852	5 289	59,7	481	5,4	354	4,0	882	10,0
	40-44	11 724	7 596	64,8	496	4,2	688	5,9	876	7,5
	45-49	13 671	8 877	64,9	528	3,9	920	6,7	689	5,0
	50-54	13 326	7 679	57,6	436	3,3	1 135	8,5	569	4,3
	55-59	6 187	3 107	50,2	203	3,3	542	8,8	412	6,7
	60-64	1 437	655	45,6	48	3,3	138	9,6	154	10,7
	65-69	207	82	39,6	8	3,9	16	7,7	32	15,5
	70+	30	6	20,0	0	0,0	3	10,0	2	6,7
Total		**69 868**	**41 697**	**59,7**	**2 857**	**4,1**	**4 171**	**6,0**	**5 386**	**7,7**
Services techniques										
	16-19	18	3	16,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	392	170	43,4	9	2,3	5	1,3	23	5,9
	25-29	1 328	706	53,2	50	3,8	26	2,0	108	8,1
	30-34	1 638	756	46,2	72	4,4	39	2,4	103	6,3
	35-39	1 950	734	37,6	76	3,9	62	3,2	121	6,2
	40-44	2 995	938	31,3	91	3,0	116	3,9	135	4,5
	45-49	3 478	995	28,6	96	2,8	184	5,3	141	4,1
	50-54	3 324	807	24,3	78	2,3	223	6,7	122	3,7
	55-59	1 804	331	18,3	37	2,1	100	5,5	96	5,3
	60-64	516	70	13,6	10	1,9	21	4,1	47	9,1
	65-69	107	11	10,3	2	1,9	3	2,8	17	15,9
	70+	17	0	0,0	0	0,0	1	5,9	2	11,8
Total		**17 567**	**5 521**	**31,4**	**521**	**3,0**	**780**	**4,4**	**915**	**5,2**

Tableau 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2004

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction										
	30-34	58	24	41,4	5	8,6	1	1,7	3	5,2
	35-39	226	100	44,2	14	6,2	2	0,9	25	11,1
	40-44	530	229	43,2	21	4,0	20	3,8	34	6,4
	45-49	922	393	42,6	28	3,0	41	4,4	35	3,8
	50-54	1 455	547	37,6	40	2,7	77	5,3	55	3,8
	55-59	905	190	21,0	14	1,5	61	6,7	41	4,5
	60-64	205	25	12,2	1	0,5	8	3,9	13	6,3
	65-69	20	2	10,0	1	5,0	3	15,0	2	10,0
	70+	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total		**4 322**	**1 510**	**34,9**	**124**	**2,9**	**213**	**4,9**	**208**	**4,8**
Scientifique et professionnelle										
	16-19	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	222	150	67,6	5	2,3	2	0,9	33	14,9
	25-29	2 207	1 251	56,7	61	2,8	42	1,9	326	14,8
	30-34	3 092	1 584	51,2	102	3,3	59	1,9	387	12,5
	35-39	3 276	1 575	48,1	93	2,8	101	3,1	409	12,5
	40-44	3 747	1 622	43,3	91	2,4	129	3,4	438	11,7
	45-49	3 839	1 503	39,2	79	2,1	181	4,7	376	9,8
	50-54	3 766	1 308	34,7	89	2,4	188	5,0	313	8,3
	55-59	2 555	689	27,0	47	1,8	139	5,4	285	11,2
	60-64	936	192	20,5	16	1,7	41	4,4	184	19,7
	65-69	212	28	13,2	2	0,9	9	4,2	76	35,8
	70+	67	9	13,4	0	0,0	3	4,5	19	28,4
Total		**23 920**	**9 912**	**41,4**	**585**	**2,4**	**894**	**3,7**	**2 846**	**11,9**

Tableau 3 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus. et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2004

Catégorie professionnelle et groupe professionnel		Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		N^bre	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Exploitation										
CX	Services correctionnels	6 005	1 447	24,1	587	9,8	229	3,8	311	5,2
FR	Pompiers	427	9	2,1	14	3,3	10	2,3	5	1,2
GL	Manoeuvres et hommes de métier	5 160	225	4,4	164	3,2	272	5,3	110	2,1
GS	Services divers	3 057	1 106	36,2	120	3,9	194	6,3	137	4,5
HP	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	484	4	0,8	8	1,7	37	7,6	22	4,5
HS	Services hospitaliers	601	347	57,7	40	6,7	18	3,0	60	10,0
LI	Gardiens de phare	110	6	5,5	4	3,6	1	0,9	0	0,0
PR	Services d'imprimerie	44	13	29,5	2	4,5	3	6,8	3	6,8
SC	Équipages de navires	1 290	79	6,1	23	1,8	42	3,3	28	2,2
SR	Réparation des navires	1 385	39	2,8	20	1,4	63	4,5	28	2,0
Total		**18 563**	**3 275**	**17,6**	**982**	**5,3**	**869**	**4,7**	**704**	**3,8**
TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE		**165 976**	**88 175**	**53,1**	**6 723**	**4,1**	**9 452**	**5,7**	**13 001**	**7,8**

Administration et service extérieur									
AS	Services administratifs	21 048	15 746	74,8	841	4,0	1 230	5,8	1 151	5,5
CA	Programme Cours et affectations de perfectionnement	152	82	53,9	18	11,8	12	7,9	45	29,6
CO	Commerce	2 960	1 208	40,8	104	3,5	133	4,5	234	7,9
CS	Gestion des systèmes d'ordinateurs	11 495	3 414	29,7	234	2,0	578	5,0	1 291	11,2
FI	Gestion des finances	3 157	1 620	51,3	90	2,9	141	4,5	437	13,8
FS	Service extérieur	1 187	439	37,0	19	1,6	39	3,3	128	10,8
IS	Service d'information	2 769	1 890	68,3	84	3,0	143	5,2	169	6,1
MM	Stagiaires en gestion	182	114	62,6	4	2,2	7	3,8	25	13,7
OM	Organisation et méthodes	202	120	59,4	3	1,5	17	8,4	12	5,9
PE	Gestion du personnel	3 317	2 453	74,0	156	4,7	327	9,9	294	8,9
PG	Achat et approvisionnement	2 399	1 258	52,4	79	3,3	149	6,2	174	7,3
PM	Administration des programmes	17 438	11 264	64,6	1 055	6,1	1 198	6,9	1 259	7,2
TR	Traduction	1 182	807	68,3	3	0,3	40	3,4	37	3,1
WP	Programmes de bien-être social	2 380	1 282	53,9	167	7,0	157	6,6	130	5,5
Total		**69 868**	**41 697**	**59,7**	**2 857**	**4,1**	**4 171**	**6,0**	**5 386**	**7,7**
Services techniques										
AI	Contrôle de la circulation aérienne	13	1	7,7	0	0,0	0	0,0	1	7,7
AO	Navigation aérienne	513	43	8,4	10	1,9	8	1,6	14	2,7
DD	Dessin et Illustrations	232	86	37,1	5	2,2	17	7,3	17	7,3
EG	Soutien technologique et scientifique	6 293	1 782	28,3	147	2,3	268	4,3	356	5,7
EL	Électronique	1 020	41	4,0	20	2,0	50	4,9	40	3,9
EU	Soutien de l'enseignement	32	28	87,5	18	56,3	0	0,0	0	0,0
GT	Techniciens divers	2 138	587	27,5	102	4,8	103	4,8	58	2,7
PI	Inspection des produits primaires	247	49	19,8	9	3,6	21	8,5	15	6,1
PY	Photographie	11	2	18,2	0	0,0	1	9,1	0	0,0
RO	Radiotélégraphie	351	66	18,8	12	3,4	13	3,7	7	2,0
SI	Soutien des sciences sociales	3 479	2 197	63,2	138	4,0	213	6,1	257	7,4
SO	Officiers de navire	1 001	67	6,7	23	2,3	21	2,1	12	1,2
TE	Groupe spécial de la GRC	791	419	53,0	1	0,1	1	0,1	10	1,3
TI	Inspection technique	1 446	153	10,6	36	2,5	64	4,4	128	8,9
Total		**17 567**	**5 521**	**31,4**	**521**	**3,0**	**780**	**4,4**	**915**	**5,2**
Soutien administratif										
CM	Communications	64	16	25,0	1	1,6	5	7,8	1	1,6
CR	Commis aux écritures et aux réglements	29 988	24 720	82,4	1 586	5,3	2 423	8,1	2 819	9,4
DA	Traitement mécanique des données	318	193	60,7	7	2,2	21	6,6	26	8,2
OE	Mécanographie	14	9	64,3	0	0,0	4	28,6	0	0,0
ST	Secrétariat, sténographie et dactylographie	1 352	1 322	97,8	60	4,4	72	5,3	96	7,1
Total		**31 736**	**26 260**	**82,7**	**1 654**	**5,2**	**2 525**	**8,0**	**2 942**	**9,3**

Tableau 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2004

Catégorie professionnelle et groupe professionnel		Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		N^bre	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Direction		4 322	1 510	34,9	124	2,9	213	4,9	208	4,8
Scientifique et professionnelle										
AC	Actuariat	5	1	20,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0
AG	Agriculture	7	1	14,3	1	14,3	1	14,3	0	0,0
AR	Architecture et urbaniste	240	68	28,3	4	1,7	6	2,5	29	12,1
AU	Vérification	189	60	31,7	1	0,5	5	2,6	39	20,6
BI	Sciences biologiques	1 858	782	42,1	34	1,8	60	3,2	213	11,5
CH	Chimie	413	166	40,2	3	0,7	7	1,7	93	22,5
DE	Art dentaire	11	0	0,0	0	0,0	1	9,1	0	0,0
DS	Services scientifiques de la défense	598	97	16,2	1	0,2	9	1,5	77	12,9
ED	Enseignement	779	485	62,3	77	9,9	33	4,2	47	6,0
EN	Génie et arpentage	2 614	375	14,3	34	1,3	86	3,3	408	15,6
ES	Économie, sociologie et statistique	5 831	2 700	46,3	132	2,3	258	4,4	773	13,3
FO	Sciences forestières	94	16	17,0	0	0,0	4	4,3	2	2,1
HR	Recherche historique	127	49	38,6	2	1,6	7	5,5	3	2,4
LA	Droit	2 714	1 383	51,0	78	2,9	143	5,3	238	8,8
LS	Bibliothéconomie	415	308	74,2	11	2,7	17	4,1	27	6,5
MA	Mathématiques	332	121	36,4	1	0,3	17	5,1	51	15,4
MD	Médecine	262	92	35,1	3	1,1	14	5,3	31	11,8
MT	Météorologie	517	87	16,8	2	0,4	16	3,1	31	6,0
ND	Nutrition et diététique	40	40	100,0	2	5,0	0	0,0	2	5,0
NU	Sciences infirmières	1 594	1 355	85,0	137	8,6	40	2,5	104	6,5
OP	Ergothérapie et physiothérapie	55	42	76,4	0	0,0	1	1,8	3	5,5
PC	Sciences physiques	2 053	769	37,5	45	2,2	60	2,9	194	9,4
PH	Pharmacie	20	14	70,0	1	5,0	0	0,0	1	5,0
PS	Psychologie	334	167	50,0	3	0,9	15	4,5	22	6,6
SE	Recherche scientifique	1 852	321	17,3	7	0,4	51	2,8	307	16,6
SG	Réglementation scientifique	652	319	48,9	4	0,6	24	3,7	115	17,6
SW	Service social	49	38	77,6	2	4,1	2	4,1	1	2,0
UT	Enseignement universitaire	229	37	16,2	0	0,0	15	6,6	31	13,5
VM	Médecine vétérinaire	36	19	52,8	0	0,0	2	5,6	3	8,3
Total		**23 920**	**9 912**	**41,4**	**585**	**2,4**	**894**	**3,7**	**2 846**	**11,9**

Tableau 2

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I, au 31 mars 2004

	Ensemble des employés		Sexe	Type d'emploi								
				Durée indéterminée		Sexe	Période ≥ 3 mois		Sexe	Saisonnier		Sexe
	N^bre	%	%	N^bre	%	%	N^bre	%	%	N^bre	%	%
Fonction publique fédérale												
Total	165 976	100,0	100,0	149 298	100,0	100,0	15 812	100,0	100,0	866	100,0	100,0
Femmes	88 175	53,1	53,1	78 509	52,6	52,6	9 325	59,0	59,0	341	39,4	39,4
Hommes	77 801	46,9	46,9	70 789	47,4	47,4	6 487	41,0	41,0	525	60,6	60,6
Autochtones												
Total	6 723	4,1	100,0	6 066	4,1	100,0	609	3,9	100,0	48	5,5	100,0
Femmes	4 114	4,7	61,2	3 676	4,7	60,6	415	4,5	68,1	23	6,7	47,9
Hommes	2 609	3,4	38,8	2 390	3,4	39,4	194	3,0	31,9	25	4,8	52,1
Personnes handicapées												
Total	9 452	5,7	100,0	8 836	5,9	100,0	576	3,6	100,0	40	4,6	100,0
Femmes	4 781	5,4	50,6	4 451	5,7	50,4	314	3,4	54,5	16	4,7	40,0
Hommes	4 671	6,0	49,4	4 385	6,2	49,6	262	4,0	45,5	24	4,6	60,0
Membres des minorités visibles												
Total	13 001	7,8	100,0	11 314	7,6	100,0	1 656	10,5	100,0	31	3,6	100,0
Femmes	7 057	8,0	54,3	6 020	7,7	53,2	1 020	10,9	61,6	17	5,0	54,8
Hommes	5 944	7,6	45,7	5 294	7,5	46,8	636	9,8	38,4	14	2,7	45,2

Nota

Les colonnes ombragées indiquent la représentation (en pourcentage) selon le sexe dans chaque groupe d'employés (p. ex., 61,2 p. 100 des employés autochtones sont des femmes, c.-à-d. 4 114 ÷ 6 723 x 100). Les pourcentages dans les colonnes non ombragées indiquent, dans chaque cas, la représentation de l'ensemble des membres des groupes désignés dans la fonction publique et leur représentation selon le sexe dans la fonction publique (p. ex., 9,8 p. 100 des hommes, qui sont des employés nommés pour une période déterminée, sont membres d'un groupe de minorité visible, c.-à-d. 636 ÷ 6 487 x 100).

Tableau 1

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale
Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers — LRTFP, I-I

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Représentation dans la fonction publique									
Au 31 mars 2004	165 976	88 175	53,1	6 723	4,1	9 452	5,7	13 001	7,8
Au 31 mars 2003	163 314	86 162	52,8	6 426	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4
Au 31 mars 2002	157 510	82 663	52,5	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	6,8
Au 31mars 2001	149 339	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1
Au 31 mars 2000* (Revenu Canada exclu)	141 253	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5
Au 31 mars 1999 (Revenu Canada inclus)	178 340	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9
Au 31 mars 1998	179 831	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1
Au 31 mars 1997	186 378	92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	3,3	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Au 31 mars 1994	224 640	105 621	47,0	4 492	2,0	6 623	2,9	8 566	3,8
Disponibilité au sein de la population active Recensement du Canada de 2001 et EPLA			52,2		2,5		3,6		10,4

* Revenu Canada est devenu, le 1er novembre 1999, un employeur distinct, nommé l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

Nota

Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux du présent rapport portent sur les employés assujettis au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. Les estimations concernant la population active ont été établies à partir de renseignements tirés du *Recensement du Canada de 2001* et de l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités* menée à la suite du *Recensement du Canada de 2001*. Elles visent seulement les citoyens canadiens qui occupent un emploi du marché du travail canadien correspondant aux emplois de la fonction publique fédérale.

« **Cessations d'emploi** » : nombre d'employés (employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et employés saisonniers) rayés de l'effectif de la fonction publique fédérale au cours du dernier exercice. Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui quittent la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée. Le nombre de départs inclut les fonctionnaires qui ont pris leur retraite et ceux qui ont démissionné ou dont la période d'emploi (déterminée) a pris fin. Les personnes en congé non payé sont exclues des dénombrements effectués à partir du Fichier des titulaires, qui est fondé sur la paye, mais elles sont incluses dans les données sur les cessations d'emploi lorsqu'elles quittent la fonction publique fédérale.

« **Employés nommés pour une période indéterminée** » : personnes nommées dans la fonction publique fédérale pour une durée indéterminée.

« **Employés saisonniers** » : personnes recrutées pour effectuer un travail cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

« **Employés occasionnels** » : personnes recrutées par un ministère ou un organisme, pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours au cours de l'exercice. Les employés occasionnels ne sont pas compris dans les chiffres sur la représentation.

« **Disponibilité au sein de la population active** » : répartition des personnes appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active du Canada. Pour la fonction publique fédérale, la disponibilité est fondée uniquement sur les citoyens canadiens qui occupent sur le marché du travail canadien des emplois qui correspondent aux emplois de la fonction publique fédérale. Les estimations relatives aux femmes, aux Autochtones et aux membres des minorités visibles sont tirées des statistiques du Recensement du Canada. Les estimations relatives aux personnes handicapées proviennent notamment des données de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991, de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001*, dont les données sont également recueillies par Statistique Canada.

« **Objectifs-repères** » : à l'instar des objectifs, les objectifs-repères permettent de mesurer les progrès réalisés par une organisation en vue d'atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés, compte tenu du contexte réel de ses activités. Dans le cas de la fonction publique, les objectifs-repères soutiennent le principe du mérite en veillant à ce que l'effectif soit qualifié et représentatif et à ce qu'il reflète la diversité de la société canadienne et des milieux où les employés sont recrutés.

'employeur aux termes de la LRTFP, -I. Les données tirées de la léclaration volontaire proviennent le la banque de données sur l'équité :n emploi de l'Agence. Par :onséquent, il est possible que 'information provenant de ces leux sources ne corresponde pas :xactement aux données des ninistères.

Les données provenant du Fichier des titulaires sont tirées chaque mois du système de paye de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Les données portant sur les arrivées (personnes embauchées) dans la fonction publique et les départs (cessations d'emploi) de la fonction publique sont puisées dans le Fichier sur la mobilité, un sous-ensemble du Fichier des titulaires. Les données sur les promotions proviennent du Fichier des nominations de la Commission de la fonction publique du Canada.

Tous les tableaux, sauf ceux qui portent sur les femmes, contiennent des données obtenues au moyen de la déclaration volontaire.

L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans les ministères et organismes de la fonction publique fédérale dépendent de la volonté des employés de déclarer leur appartenance à un groupe désigné et de celle des institutions fédérales de leur en donner l'occasion. Les employés (y compris ceux qui sont recrutés comme étudiants ou employés occasionnels) peuvent faire une déclaration volontaire au moment où ils entrent au service d'un ministère ou dans le cadre de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration volontaire. Ils peuvent aussi remplir en tout temps un formulaire de déclaration volontaire disponible auprès des coordonnateurs de l'équité en emploi de leur ministère.

Terminologie

« **Personnes embauchées** » : nombre de personnes qui viennent s'ajouter à l'effectif au cours du dernier exercice. Il comprend les employés nommés pour une période indéterminée et les employés saisonniers, les employés nommés pour une période de trois mois ou plus, ainsi que les étudiants et les employés occasionnels dont la situation d'emploi a changé (qui sont devenus des employés nommés pour une période indéterminée, des employés nommés pour une période de trois mois et plus ou des employés saisonniers). Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui entrent dans la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une mesure de dotation dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

« **Promotions** » : nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération maximal est supérieur à celui de leur poste précédent, soit au sein du même groupe ou sous-groupe professionnel, soit dans un groupe ou sous-groupe différent.

Ministères et organismes fédéraux

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport vise les parties de la fonction publique énumérées à la LRTFP, I-I. La fonction publique fédérale, selon cette définition, compte plus de 70 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Les statistiques du présent rapport visent seulement les employés à l'emploi des organisations régies par la LRTFP, I-I. La taille de ces organisations varie, des grands ministères qui comptent plus de 3 000 employés aux petites institutions qui ont moins de 100 employés et parfois 10 employés ou moins. Certains ministères comptent des employés dans toutes les provinces et tous les territoires, alors que d'autres ne sont présents que dans la région de la capitale nationale. L'effectif de certains petits organismes est inclus dans celui de la plus grande institution qui assure l'administration de la paye et s'occupe des questions administratives pour leur compte.

Employés nommés pour une période déterminée

Selon la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le terme « employé » désigne les personnes nommées pour une période déterminée d'au moins trois mois, qu'on désigne habituellement sous le nom d'« employés nommés pour une période déterminée ». Ceux-ci se rangent dans les deux catégories suivantes :

- les employés à court terme nommés pour moins de trois mois;
- les employés à long terme nommés pour trois mois ou plus.

Étant donné que les employés nommés pour moins de trois mois ne font pas partie de l'effectif aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ils sont exclus des statistiques du présent rapport. Il arrive cependant que des personnes initialement nommées pour une courte période deviennent des employés à long terme ou des employés nommés pour une période indéterminée. Lorsqu'un tel changement de statut se produit et qu'on ne donne pas à l'employé l'occasion de faire une déclaration volontaire (procédure par laquelle une personne déclare volontairement son appartenance à un ou plusieurs groupes minoritaires désignés ou confirme qu'elle n'appartient pas à ces groupes), il peut en résulter une sous-évaluation de la représentation des groupes désignés. C'est pourquoi les ministères et organismes recueillent des données tirées de la déclaration volontaire auprès de chaque personne portée à l'effectif de la fonction publique fédérale.

Données sur les membres des groupes désignés

Pour assurer l'uniformité des données présentées dans le présent chapitre, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada utilise le Fichier des titulaires, qui contient des renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est

Notes techniques

Les tableaux du présent chapitre présentent des statistiques sur les groupes désignés dans la fonction publique fédérale au 31 mars 2004. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, ainsi que des tableaux sur les personnes embauchées, les promotions et les cessations d'emploi des personnes appartenant à ces groupes.

Fonction publique fédérale

Le Conseil du Trésor est l'employeur de la fonction publique fédérale, telle qu'elle est définie à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP, I-I). Les employés sont nommés selon le principe du mérite en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui est appliquée par la Commission de la fonction publique du Canada. Au 31 mars 2004, la fonction publique fédérale comptait 171 457 employés, soit une hausse de 2 594 personnes (ou 1,5 p. 100) par rapport au 31 mars 2003.

Effectif visé par le rapport

Le présent rapport contient de l'information sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période de trois mois ou plus et les employés saisonniers, à l'exception de ceux qui étaient en congé non payé à la fin de mars. En raison de leur taux de roulement élevé, il ne tient pas compte des étudiants ni des employés occasionnels, sauf pour ce qui est des personnes embauchées. Les employés en congé non payé, y compris ceux qui sont en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire et en congé d'études, ne sont pas compris dans ces tableaux et leur exclusion peut avoir une incidence sur la représentation des groupes désignés dans certains petits ministères.

En outre, les données statistiques contenues dans le présent document ne tiennent pas compte des personnes nommées par le gouverneur en conseil ni du personnel des ministres, des juges fédéraux et des sous-ministres, qui sont également portés à l'effectif de la fonction publique fédérale. Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le 1er avril 2003 et se terminant le 31 mars 2004.

L'effectif est réparti dans les catégories suivantes :

Employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période de trois mois ou plus et employés saisonniers	165 976
Employés nommés pour une période de moins de trois mois	735
Employés occasionnels	4 746
Total	171 457

Promotions
(tableaux 11 à 13)

- Le nombre de promotions dans la fonction publique fédérale a diminué de plus de 5 000 depuis l'an dernier. Bien que tous les groupes désignés aient subi une baisse en termes absolus, seules les femmes et les minorités visibles ont subi une diminution en termes relatifs.
- La moitié de toutes les promotions se sont produites dans la région de la capitale nationale, comme ce fut le cas pour les femmes, les personnes handicapées et les minorités visibles. Dans le cas des Autochtones, cette proportion baisse à 38 p. 100.
- Les employés nommés pour une période indéterminée ont obtenu plus de 90 p. 100 de toutes les promotions et de celles qui ont été accordées à des personnes dans les groupes désignés.
- Exactement la moitié de toutes les promotions accordées dans la fonction publique fédérale ont eu lieu dans ou vers la catégorie de l'administration et du service extérieur. Les femmes ont obtenu 57,2 p. 100 des promotions, les personnes handicapées, 53,7 p. 100, les Autochtones, 52,1 p. 100 et les minorités visibles, 49,9 p. 100.

Cessations d'emploi
(tableaux 14 à 16)

- Le nombre total de départs de la fonction publique fédérale a été de 10 572, en baisse par rapport à 11 546 l'an dernier. Ensemble, les groupes désignés minoritaires représentaient 17,4 p. 100 de ces cessations d'emploi, réparties de la façon suivante : 6,5 p. 100 pour les minorités visibles, 6,3 p. 100 pour les personnes handicapées et 4,6 p. 100 pour les Autochtones.
- Les femmes représentaient un peu plus de la moitié de toutes les cessations d'emploi de la fonction publique fédérale.
- Dans l'ensemble, le nombre des personnes qui ont quitté leur emploi pour une période indéterminée dépassait le nombre de celles qui ont quitté leur emploi pour une période déterminée, alors que les premières représentaient un peu moins de la moitié de toutes les cessations d'emploi.
- Les cessations d'emploi des employés nommés pour une période déterminée ont dépassé ceux des employés nommés pour une période indéterminée dans trois des quatre groupes désignés, à l'exception des personnes handicapées, où le nombre de cessations d'emploi des employés nommés pour une période indéterminée était presque deux fois supérieur à celui des employés nommés pour une période déterminée.

Répartition selon la rémunération (tableau 7)

- Dans la fonction publique fédérale, 54,2 p. 100 de tous les employés gagnent au moins 50 000 $ par année. Voici dans quelle proportion pour les groupes désignés :
  - minorités visibles, 54,0 p. 100;
  - personnes handicapées, 48,3 p. 100;
  - autochtones, 45,2 p. 100;
  - femmes, 43,9 p. 100.

Personnes embauchées (tableaux 8 à 10)

- La fonction publique fédérale a embauché 4 100 personnes (25 p. 100) de moins en 2003-2004 que durant l'exercice précédent. Tous les groupes désignés ont de même accusé une baisse du nombre des personnes embauchées, les minorités visibles étant cependant les moins touchées.
- Les personnes appartenant à une minorité visible constituaient environ 10 p. 100 des nouvelles recrues, sans grand changement par rapport à l'année dernière. La proportion des Autochtones et des personnes handicapées embauchés n'a pas changé non plus depuis l'année dernière, s'étant établie à 4,5 p. 100 et 3,1 p. 100 respectivement.
- Quatre régions ont embauché des Autochtones dans une proportion supérieure à 10 p. 100 : la Saskatchewan (13,1 p. 100), le Manitoba (11,2 p. 100), le Nunavut (27,7 p. 100) et les Territoires du Nord-Ouest (12,3 p. 100). En ce qui concerne les membres des minorités visibles, sept régions en avaient embauchés, y compris la région de la capitale nationale, la Colombie-Britannique et l'Alberta.
- Des 75 personnes embauchées dans la catégorie de la direction et provenant de l'extérieur de la fonction publique, 10 étaient membres des minorités visibles et 29 étaient des femmes.
- Dans l'ensemble de la fonction publique, et pour tous les groupes désignés, on a embauché plus d'employés pour une période déterminée que pour une période indéterminée – quasiment un rapport de deux pour un pour tous les employés, les Autochtones, les femmes et les personnes handicapées. Ce rapport était considérablement plus faible (1,8) pour les minorités visibles.

Répartition selon la région de travail

(tableau 6)

- La concentration la plus forte des fonctionnaires fédéraux est enregistrée dans la région de la capitale nationale (42,2 p. 100). La proportion est à peu près la même pour les membres des minorités visibles (45,1 p. 100), les femmes (44,4 p. 100) et les personnes handicapées (42 p. 100). Par contraste, seulement 32 p. 100 des Autochtones travaillent dans la région de la capitale nationale et plus de 4 employés autochtones sur 10 se trouvent à l'ouest de l'Ontario.
- Un peu plus d'un fonctionnaire travaillant à l'étranger sur trois est une femme.
- Comme c'est le cas depuis de nombreuses années, la Colombie-Britannique a la plus forte représentation de membres des minorités visibles, soit 12,9 p. 100, suivie de l'Ontario (à l'exclusion de la région de la capitale nationale) qui en compte 11,8 p. 100.

Figure 15

Répartition des fonctionnaires fédéraux par groupe désigné, selon la région de travail (%)

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Terre-Neuve-et-Labrador	40,9	4,2	5,2	1,1
Île-du-Prince-Édouard	62,4	2,4	8,7	1,8
Nouvelle-Écosse	40,8	2,6	7,0	4,9
Nouveau-Brunswick	53,1	2,9	5,1	1,3
Québec (à l'exclusion de la région de la capitale nationale)	54,2	1,5	3,1	4,6
Région de la capitale nationale	55,8	3,1	5,7	8,4
Ontario (à l'exclusion de la région de la capitale nationale)	55,7	3,9	7,1	11,8
Manitoba	55,6	11,5	6,6	6,3
Saskatchewan	52,6	12,8	5,6	3,4
Alberta	54,3	7,3	6,4	7,3
Colombie-Britannique	48,3	5,0	6,1	12,9
Yukon	64,1	18,3	6,0	2,5
Territoires du Nord-Ouest	54,7	20,8	4,3	3,0
Nunavut	52,8	28,4	1,7	4,0

Le présent rapport a trait aux ministères avant la restructuration, c'est-à-dire pour la plus grande partie de l'exercice 2003-2004. Les données qui tiennent compte des nouvelles structures paraîtront dans le rapport du prochain exercice.

- Les femmes constituent 70 p. 100 de l'effectif de trois des 18 plus grands ministères : la Gendarmerie royale du Canada (personnel civil), Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et Anciens Combattants Canada.
- Cinq ministères emploient 60 p. 100 des Autochtones qui travaillent dans la fonction publique : Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC), Service correctionnel Canada, DRHC, Santé Canada et la Défense nationale. Les Autochtones constituent environ le tiers de l'effectif d'AINC.
- Environ 20 p. 100 des personnes handicapées dans la fonction publique (1 876 personnes) sont à l'emploi de DRHC, devançant la Défense nationale qui en compte 1 112 (12 p. 100).
- Un peu plus de 30 p. 100 des membres des minorités visibles au service de la fonction publique travaillent au sein de trois ministères : DRHC (1 892), Santé Canada (1 097) et la Défense nationale (1 010). Parmi les grands ministères, Citoyenneté et Immigration Canada (14,5 p. 100), Santé Canada (12,1 p. 100), Statistique Canada (11 p. 100) et Industrie Canada (10,0 p. 100) ont la plus forte proportion d'employés appartenant à une minorité visible.

Répartition selon l'âge (tableau 4)

- En 2003-2004, l'âge moyen des employés de la fonction publique était 44 ans.
- Le groupe des gens les plus âgés de la fonction publique appartient à la catégorie de la direction; ces gens ont environ 50 ans en moyenne.
- Sur l'ensemble des groupes désignés, les membres des minorités visibles sont les plus jeunes (41,8 ans) et les personnes handicapées forment le groupe le plus âgé (47,1 ans).
- Encore une fois, les personnes handicapées forment le groupe ayant la plus forte proportion d'employés (deux tiers) de plus de 45 ans.

Répartition selon les ministères et les organismes (tableau 5)

Le 12 décembre 2003, le gouvernement a annoncé des changements dans la structure de certains ministères et organismes fédéraux, ainsi que la création de plusieurs nouveaux organismes, notamment l'Agence des services frontaliers du Canada, le Centre des armes à feu Canada, l'École de la fonction publique du Canada, le ministère du Commerce international, le ministère du Développement social, le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile, le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, et le Tribunal de la dotation de la fonction publique.

Figure 13
Représentation des femmes, selon le groupe d'âge

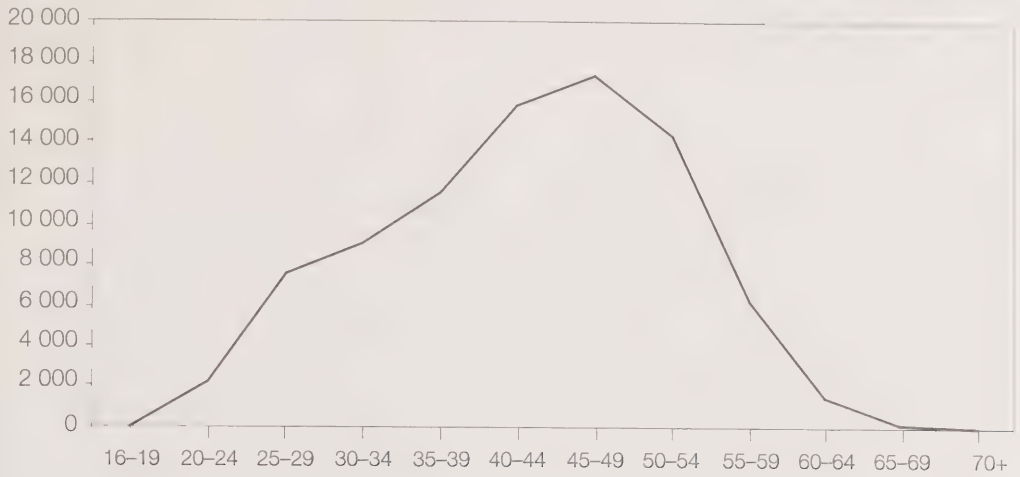


Figure 14
Représentation des employés de trois groupes désignés, selon le groupe d'âge

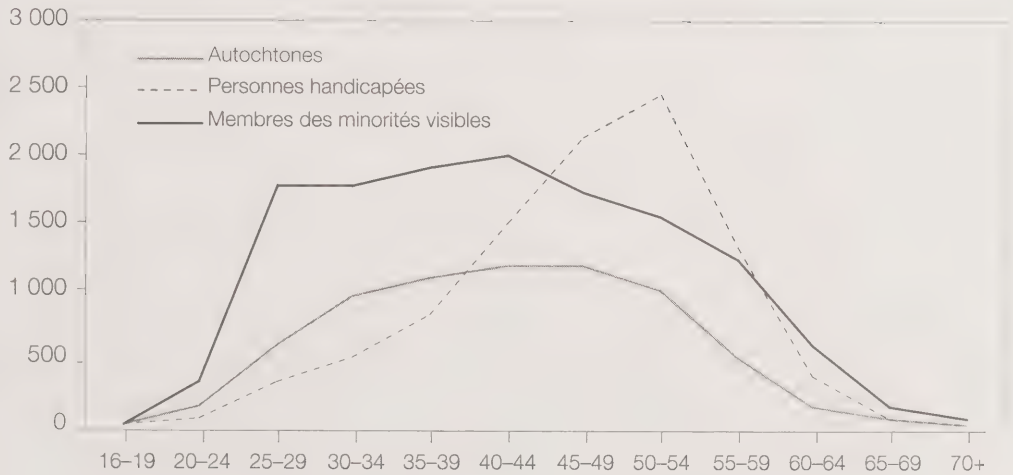
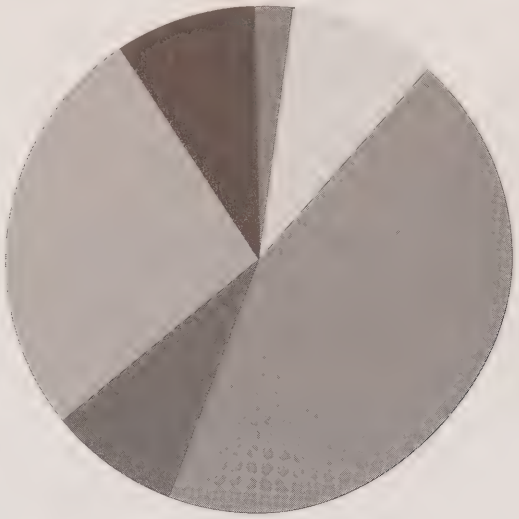
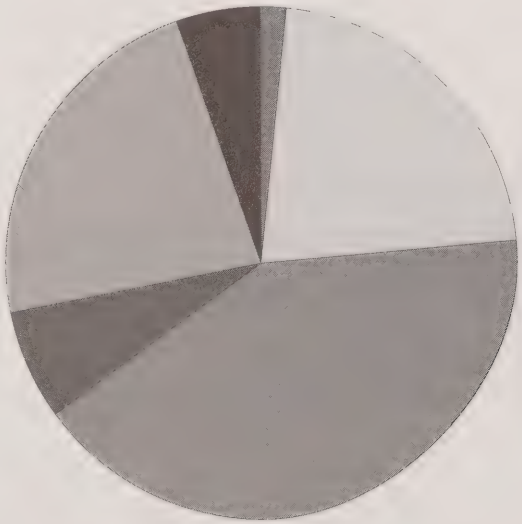


Figure 11
Répartition des personnes handicapées, selon la catégorie professionnelle



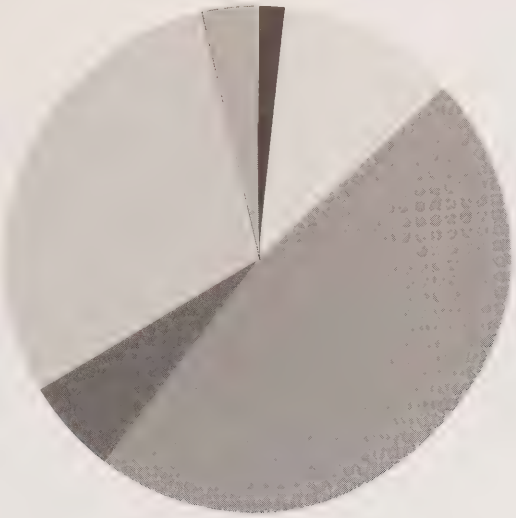
- Direction (2,3%) 213
- Scientifique et professionnelle (9,5%) 894
- Administration et service extérieur (44,1%) 4 171
- Services techniques (8,3%) 780
- Soutien administratif (26,7%) 2 525
- Exploitation (9,2%) 869

Figure 12
Répartition des membres des minorités visibles, selon la catégorie professionnelle



- Direction (1,6%) 208
- Scientifique et professionnelle (21,9%) 2 846
- Administration et service extérieur (41,4%) 5 386
- Services techniques (7,0%) 915
- Soutien administratif (22,6%) 2 942
- Exploitation (5,4%) 704

Figure 9
Répartition des femmes, selon la catégorie professionnelle



Direction
(1,7%) 1 510

Scientifique et professionnelle
(11,2%) 9 912

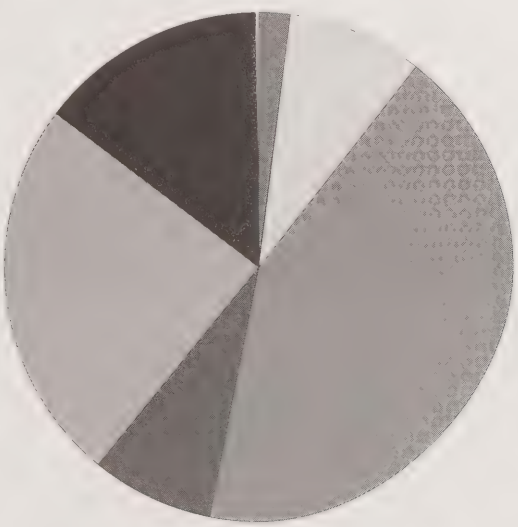
Administration et
service extérieur
(47,3%) 41 697

Services techniques
(6,3%) 5 521

Soutien administratif
(29,8%) 26 260

Exploitation
(3,7%) 3 275

Figure 10
Répartition des Autochtones,
selon la catégorie professionnelle



Direction
(1,8%) 124

Scientifique et professionnelle
(8,7%) 585

Administration et
service extérieur
(42,5%) 2 857

Services techniques
(7,7%) 521

Soutien administratif
(24,6%) 1 654

Exploitation
(14,6%) 982

Répartition selon le sexe (tableau 2)

- En 2003-2004, le nombre de femmes au service de la fonction publique a atteint 88 175, soit 53,1 p. 100 de l'effectif.
- La proportion des femmes dans les autres groupes désignés a augmenté depuis l'an dernier. Elles représentent maintenant 61,2 p. 100 des Autochtones, 54,3 p. 100 des membres des minorités visibles et 50,6 p. 100 des personnes handicapées dans la fonction publique.
- Les femmes continuent de constituer près de 60 p. 100 des employés nommés pour une période déterminée.

Répartition des employés qui sont représentés dans plus d'un groupe

- Le nombre d'employés appartenant à plus d'un groupe désigné a légèrement augmenté, tel qu'indiqué ci-dessous, mais ce nombre est encore restreint.

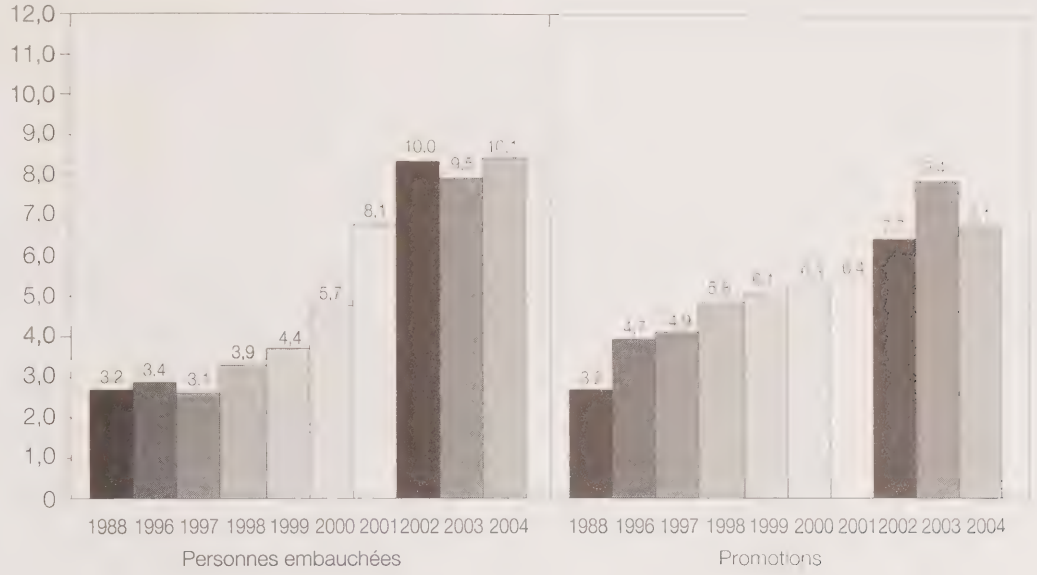
Répartition selon la catégorie professionnelle (tableau 3)

- Tous les groupes désignés ont augmenté leur représentation dans la catégorie de la direction : la proportion des membres des minorités visibles est passée de 4,2 p. 100 à 4,8 p. 100, des personnes handicapées de 4,6 p. 100 à 4,9 p. 100, des Autochtones de 2,7 p. 100 à 2,9 p. 100 et des femmes de 33,8 p. 100 à 34,9 p. 100.
- Administration et service extérieur est la catégorie professionnelle la plus grande dans la fonction publique. Les femmes représentent presque 60 p. 100 des 69 868 employés de cette catégorie.
- La catégorie du soutien administratif a la plus forte concentration de femmes, soit 82,7 p. 100, bien que cette concentration continue d'enregistrer de légères baisses au fil des ans.

Répartition des employés qui sont représentés dans plus d'un groupe

	2003			2004		
	Tous	Autochtones handicapés	Personnes handicapées membres d'une minorité visible	Tous	Autochtones handicapés	Personnes handicapées membres d'une minorité visible
Employés de la fonction publique	163 314	380	391	165 976	424	441
Hommes	77 152	188	201	77 801	210	230
Toutes les femmes	86 162	192	190	88 175	214	211
Femmes autochtones	3 910			4 114		
Femmes handicapées	4 592			4 781		
Femmes appartenant à une minorité visible	6 509			7 057		

Figure 8
Embauche et promotion des minorités visibles, 1988 et 1996 à 2004 (%)



Représentation
(tableaux 1 et 2)

- En 2003-2004, l'effectif de la fonction publique au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* affiche une augmentation nette de 2 662 employés, portant ainsi le total à 165 976.
- Trois des quatre groupes désignés sont bien représentés. Les femmes constituent 53,1 p. 100 des employés de la fonction publique, les Autochtones, 4,1 p. 100 et les personnes handicapées, 5,7 p. 100, par rapport à leur disponibilité au sein de la population active, établie respectivement à 52,2 p. 100, 2,5 p. 100 et 3,6 p. 100.
- Par contre, il reste à combler un écart entre la représentation (7,8 p. 100) et la disponibilité au sein de la population active (10,4 p. 100) pour les minorités visibles.
- Les employés nommés pour une période indéterminée constituent 90 p. 100 de l'effectif de la fonction publique. La représentation des groupes désignés parmi les employés nommés pour une période indéterminée est passablement conforme au tableau général :
  - personnes handicapées, 93 p. 100;
  - femmes et Autochtones, 90 p. 100;
  - minorités visibles, 87 p. 100.
- Le nombre total d'employés nommés pour une période déterminée a diminué de presque 5 000, passant de 20 782 à 15 812.

Figure 6
Embauche et promotion des Autochtones, 1988 et 1996 à 2004 (%)

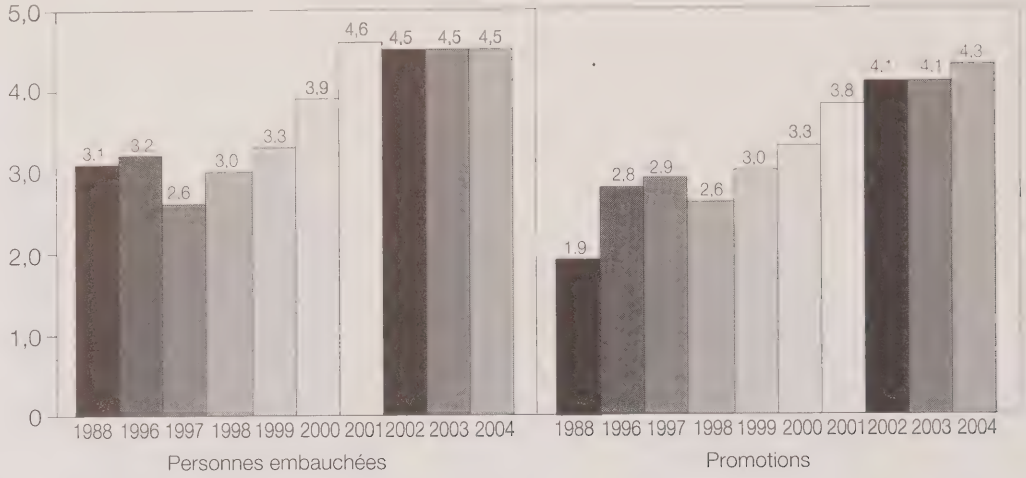


Figure 7
Embauche et promotion des personnes handicapées, 1988 et 1996 à 2004 (%)

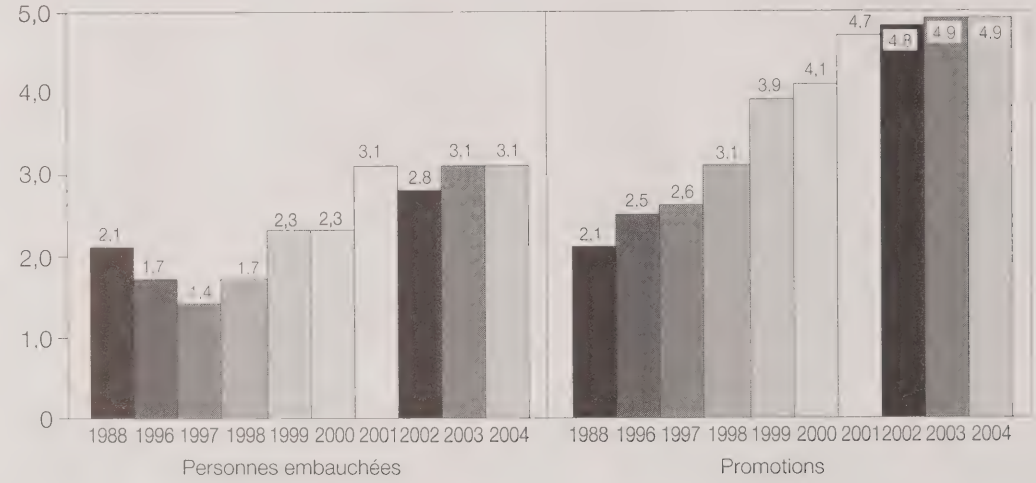
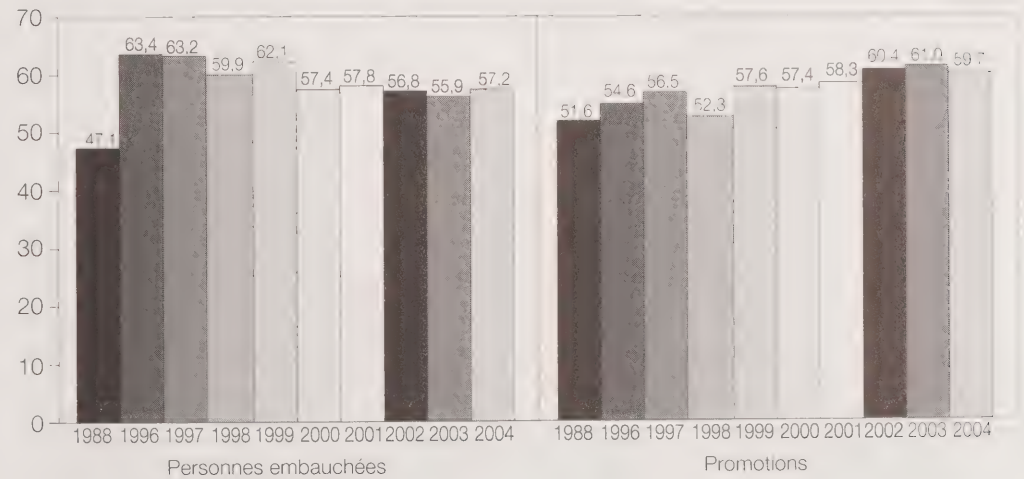


Figure 4
Représentation des membres des minorités visibles, 1988 à 2004 (%)



Figure 5
Embauche et promotion des femmes, 1988 et 1996 à 2004 (%)



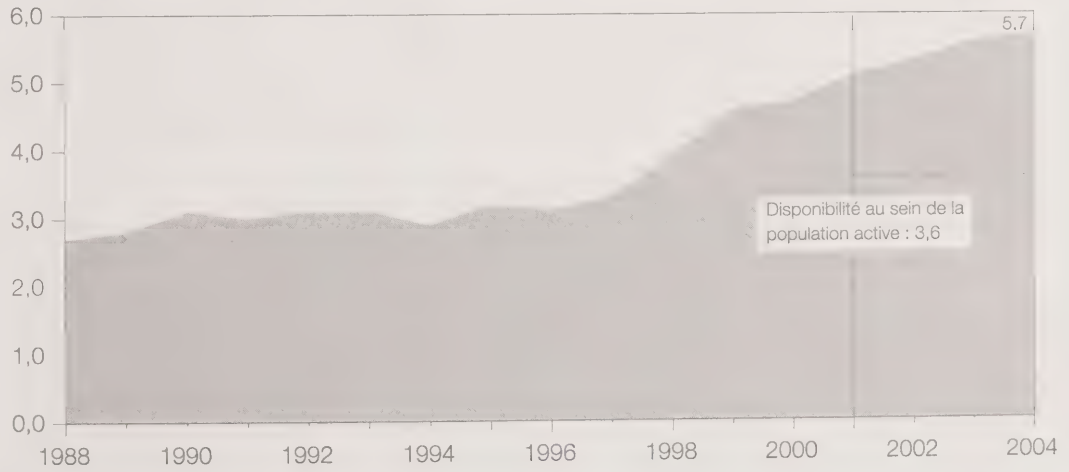
Membres des minorités visibles

- Le nombre de fonctionnaires fédéraux appartenant à une minorité visible augmente de façon régulière depuis quatre ans. Leur représentation a encore augmenté cette année, passant de 7,4 p. 100 à 7,8 p. 100.
- Le nombre d'employés membres des minorités visibles dans la catégorie de la direction est passé de 177 (4.2 p. 100), l'an dernier, à 208 (4,8 p. 100).
- Le pourcentage de membres des minorités visibles qui sont nommés pour une période indéterminée a augmenté et s'établit maintenant à 87,0 p. 100 par rapport à 83,9 p. 100, l'an dernier.
- Parmi tous les employés nommés pour une période indéterminée, 7,6 p. 100 sont membres des minorités visibles, une hausse par rapport à 7,1 p. 100, il y a un an.
- Depuis quelques années, le plus grand pourcentage de membres des minorités visibles se trouve dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (41,4 p. 100).
- À l'exclusion de la région de la capitale nationale, l'Ontario, la Colombie-Britannique et le Québec sont les trois régions qui ont la plus forte proportion d'employés membres des minorités visibles, soit 18,8 p. 100, 14,7 p. 100 et 6,9 p. 100 respectivement.
- Un peu plus de 45,0 p. 100 de tous les employés appartenant à une minorité visible travaillent dans la région de la capitale nationale, soit un peu plus que l'an dernier.
- Les membres des minorités visibles représentent 10,1 p. 100 de toutes les nouvelles recrues, soit une légère hausse par rapport à 9,5 p. 100, il y a un an.
- Les employés membres des minorités visibles ont reçu 8,1 p. 100 de toutes les promotions.
- Les membres des minorités visibles ont reçu 6 p. 100 des promotions dans ou vers la catégorie de la direction, en hausse par rapport à 4,8 p. 100, il y a un an.
- La majorité des nouveaux employés appartenant à une minorité visible sont entrés au service de la fonction publique fédérale dans la catégorie du soutien administratif (32,0 p. 100) et dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (31,3 p. 100). Plus de 20 p. 100 d'entre eux sont entrés dans la catégorie scientifique et professionnelle, soit plus que tout autre groupe.
- Globalement, les membres des minorités visibles représentaient 6,5 p. 100 de toutes les cessations d'emploi, en légère baisse par rapport à 6,7 p. 100.
- Parmi les grands ministères et organismes, Citoyenneté et Immigration Canada (14,5 p. 100) et Santé Canada (12,1 p. 100) sont ceux qui emploient le pourcentage le plus élevé de membres des minorités visibles, et ce, pour la troisième année consécutive.
- Parmi tous les autres ministères qui comptent 100 employés ou plus, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié a obtenu le pourcentage le plus élevé, soit 21,2 p. 100.

Personnes handicapées

- La représentation des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale n'a pratiquement pas changé, s'établissant à 5,7 p. 100 par rapport à 5,6 p. 100, il y a un an.
- Le pourcentage de personnes handicapées nommées pour une période indéterminée n'a pas changé depuis l'année dernière, soit 5,9 p. 100.
- Le tiers ou 33,7 p. 100 des personnes handicapées qui sont entrées au service de la fonction publique ont été nommées pour une période indéterminée, suivant ainsi une tendance à la hausse amorcée, il y a trois ans.
- La catégorie du soutien administratif (37,1 p. 100) et celle de l'administration et du service extérieur (36,6 p. 100) demeurent les principaux points d'entrée des personnes handicapées.
- Environ deux tiers des personnes handicapées au service de la fonction publique ont 45 ans ou plus.
- Les employés handicapés ont obtenu 4,9 p. 100 de toutes les promotions; il est à noter que ce pourcentage est le même que l'année dernière.
- Plus de 60,0 p. 100 des personnes handicapées qui quittent la fonction publique fédérale sont des employés nommés pour une période indéterminée.
- Parmi les grands ministères, Anciens Combattants Canada est celui qui emploie le plus grand nombre de personnes handicapées, soit 8,1 p. 100, suivi de près par le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences (RHDC), à 8,0 p. 100.
- Parmi les ministères et organismes de petite taille et de taille moyenne qui emploient au moins 100 personnes, c'est la Commission canadienne des droits de la personne qui compte la plus forte proportion d'employés handicapés, soit 10,7 p. 100, suivie du Bureau du directeur général des élections, à 10,6 p. 100.
- Parmi les grands ministères qui ont accru leur représentation des personnes handicapées depuis l'an dernier, il y a la Gendarmerie royale du Canada (personnel civil), de 5,0 p. 100 à 6,2 p. 100; Santé Canada, de 4,5 p. 100 à 5,0 p. 100 et Statistique Canada, de 5,5 p. 100 à 6,6 p. 100.

Figure 3
Représentation des personnes handicapées, 1988 à 2004 (%)



Autochtones

- Les Autochtones formaient 4,1 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale en mars 2004, en hausse par rapport à 3,9 p. 100, un an auparavant.
- La majeure partie des employés autochtones travaillent dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (42,5 p. 100), suivie de la catégorie du soutien administratif (24,6 p. 100).
- La plupart des employés autochtones (soit 7 sur 10) travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale.
- Les Autochtones représentent 4,5 p. 100 de tous les nouveaux employés dans la fonction publique fédérale.
- Un employé autochtone sur trois a été embauché pour une période indéterminée.
- La majorité des Autochtones entrent encore au service de la fonction publique fédérale dans la catégorie du soutien administratif (32,4 p. 100) ou celle de l'administration et du service extérieur (31,5 p. 100). Ces catégories totalisent un peu plus de 60 p. 100 des Autochtones embauchés au cours du présent exercice.
- Les employés autochtones ont reçu 4,3 p. 100 de toutes les promotions, une légère hausse par rapport à l'année dernière.
- Plus de la moitié (52,1 p. 100) des employés autochtones qui ont obtenu des promotions ont été promus dans ou vers la catégorie de l'administration et du service extérieur.
- Parmi les employés autochtones qui ont quitté la fonction publique fédérale, 43,7 p. 100 avaient été nommés pour une période indéterminée.
- Les Autochtones représentaient 4,6 p. 100 des départs de la fonction publique, en baisse par rapport à 5,0 p. 100, il y a un an.
- Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) demeure le ministère qui emploie la plus forte proportion d'Autochtones (31,3 p. 100). Ce nombre représente 17,5 p. 100 du nombre total d'Autochtones à l'emploi de la fonction publique fédérale.

Figure 2
Représentation des Autochtones, 1988 à 2004 (%)



Chapitre 1
Situation actuelle – Tableau statistique

Le présent chapitre comprend une série de tableaux et de diagrammes qui donnent des renseignements statistiques sur les personnes embauchées, les promotions et les cessations d'emploi dans la fonction publique fédérale. Vous pouvez aussi y trouver des points saillants pour chaque groupe désigné.

Femmes

- Les femmes représentent maintenant 53,1 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, soit une légère augmentation par rapport à 52,8 p. 100, l'année dernière.
- La représentation des femmes dans la catégorie de la direction s'établit maintenant à 34,9 p. 100, soit une hausse par rapport à 33,8 p. 100, l'année dernière. C'est presque deux fois la proportion enregistrée, il y a 10 ans.
- La représentation des femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle est passée de 40,3 p. 100 à 41,4 p. 100.
- Le pourcentage des femmes nommées pour une période indéterminée est passé de 51,9 p. 100 à 52,6 p. 100 au cours du dernier exercice.
- Presque 6 employés sur 10 nommés pour une période déterminée sont des femmes.
- Presque 6 personnes embauchées sur 10 étaient des femmes en 2003-2004.
- Les femmes constituaient une proportion grandissante de toutes les personnes recrutées dans la catégorie scientifique et professionnelle (établie à 54,4 p. 100, en hausse par rapport à 51,7 p. 100, il y a un an). La proportion de femmes entrées au service de la fonction publique dans la catégorie du soutien administratif (4 sur 10) continue de diminuer légèrement, bien que cette catégorie demeure le principal point d'entrée.
- Les femmes ont obtenu environ 6 promotions sur 10, un niveau qui a été atteint, il y a plusieurs années.
- Parmi les grands ministères et organismes, la Gendarmerie royale du Canada (personnel civil) demeure celui qui emploie la plus forte proportion de femmes, soit 76,3 p. 100.
- Un peu plus de 4 femmes sur 10 dans la fonction publique fédérale travaillent dans la région de la capitale nationale et près de 40 p. 100 des employés travaillant à l'extérieur du Canada sont des femmes.
- Les femmes représentent à peu près la moitié (50,9 p. 100) du nombre total d'employés qui ont quitté la fonction publique fédérale, soit une baisse par rapport à 53,7 p. 100, il y a un an.

Figure 1
Représentation des femmes, 1988 à 2004 (%)



l'administration fédérale. Et cette responsabilisation devrait s'appliquer aux résultats, et non seulement aux processus. Le présent rapport aide à renforcer l'obligation de rendre compte en indiquant non seulement ce qui a été accompli, mais aussi ce qu'il faudrait faire pour accomplir davantage.

Un survol du rapport

Tel que l'exige la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1995), le présent rapport diffuse l'information qui suit :

Le chapitre 1 dresse un portrait statistique de l'équité en emploi pour la période d'examen débutant le 1er avril 2003 et se terminant le 31 mars 2004. Pour cet exercice, l'Agence a mis à jour les estimations de la disponibilité au sein de la population active pour les quatre groupes désignés, conformément aux renseignements du recensement de 2001 et de l'Enquête postcensitaire sur la participation et les limitations d'activités. Les données sommaires sur la disponibilité au sein de la population active figurent au tableau 1 du présent rapport.

Le chapitre 1 donne également un aperçu des données historiques des dix dernières années, soit à partir de l'exercice 1993-1994. Dans le but de faciliter la consultation et le suivi, les données contenues dans les tableaux de ce chapitre ont été présentées de la même façon au fil des ans.

Le chapitre 2 rend compte des résultats et des progrès eu égard au plan d'action de *Faire place au changement*. Ce plan d'action, qui a été préparé par le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, a été endossé par le gouvernement du Canada en juin 2000 afin de remédier à la sous-représentation continuelle des minorités visibles et d'accroître leur participation dans la fonction publique fédérale. En mars 2004, une évaluation indépendante préliminaire de la mise en œuvre du plan d'action a été achevée. Les conclusions et les observations de ce rapport présentent une évaluation intéressante de ce qui fonctionne et de ce qu'on peut faire différemment afin de produire les résultats qui sont prévus dans le plan d'action.

Le chapitre 3 présente les faits saillants tirés d'un échantillon de ministères qui réussissent raisonnablement bien et les stratégies qu'ils utilisent pour atteindre ces résultats. Il donne aussi un aperçu du travail que nous accomplissons par l'entremise de comités et de concert avec nos partenaires. Ces derniers comprennent entre autres le Conseil national des minorités visibles, le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale et les agents négociateurs. Comme par le passé, ce chapitre favorise l'échange d'idées et de connaissances ainsi que le partage de pratiques efficaces.

Enfin, le présent rapport donne en conclusion les grandes lignes des initiatives qui sont prévues pour l'exercice 2004-2005.

Introduction

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, qui a reçu la sanction royale en novembre 2003, annonce des changements fondamentaux dans la façon de gérer, d'appuyer et de diriger les employés de la fonction publique du Canada. Elle laisse aussi prévoir la transformation des systèmes d'emploi et de nouvelles possibilités de mise en application de l'équité en emploi.

Le 12 décembre 2003, le gouvernement a annoncé la création de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (l'Agence) afin d'assurer l'exécution du programme du gouvernement pour le renouvellement de la gestion des ressources humaines dans l'ensemble de la fonction publique. Ce programme de modernisation vise à préparer la fonction publique du Canada à s'adapter aux besoins en évolution de la population canadienne et à sa diversité, et ce, de manière plus efficace et plus rentable.

Le discours du Trône, qui a été prononcé en février 2004, donnait notamment des précisions sur l'engagement qu'a pris le gouvernement de rétablir la confiance du public et l'imputabilité de même que sur la volonté de changement qui est à la base de la création de l'Agence. Le gouvernement se trouvait ainsi à donner le feu vert à la recherche continuelle de l'excellence dans la fonction publique.

Afin d'exceller, il faut que la fonction publique puise dans la réserve de talents la plus grande possible et qu'elle reflète et comprenne la diversité des besoins et des expériences des Canadiennes et des Canadiens qu'elle sert. Le greffier du Conseil privé et chef de la fonction publique fait encore de la diversité et de la réalisation des objectifs-repères du plan d'action de *Faire place au changement dans la fonction publique fédérale* des priorités pour les ministères en 2003-2004.

Trois des quatre groupes désignés aux fins de l'équité en emploi – les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées – sont proportionnellement bien représentés. Cette représentation doit cependant être située dans le contexte fourni par les indicateurs de disponibilité au sein de la population active, qui découlent du recensement de 2001 et de l'Enquête de 2001 sur la participation et les limitations d'activités menée par Statistique Canada. Par contraste, bien que la représentation des minorités visibles continue de s'améliorer, il reste toutefois un écart important à combler et il est bon de souligner que les objectifs-repères de *Faire place au changement* n'ont pas encore été atteints.

Il est clair que la volonté de changement, et ce, même aux échelons supérieurs de la fonction publique n'a pas suffi à elle seule à garantir une fonction publique représentative et inclusive. De nombreux intervenants ont par ailleurs fait remarquer qu'il serait convenable de renforcer la surveillance et de tenir les gestionnaires à tous les échelons responsables de la mise en application de l'équité en emploi ou de la sous-représentation à divers niveaux de l'effectif de

4. Élaborer des mécanismes de mise en œuvre et de responsabilisation 47
5. Demander des avis externes et un examen indépendant 47
6. Consacrer des ressources financières additionnelles 49

Chapitre 3
Constituer une fonction publique représentative 51
3.1 Modernisation, planification et responsabilisation 51
3.2 Suivi et examen 54
3.3 Collaboration régionale avec les intervenants 54
3.4 Initiatives d'apprentissage, de perfectionnement professionnel et de maintien en poste 54
3.5 Vérifications par la Commission canadienne des droits de la personne 55
3.6 Activités des comités 56

Conclusion :
Aller de l'avant 59

Table des matières

Message du président i

Lettre au président du Sénat iii

Lettre au président de la Chambre des Communes v

Sommaire vii

Introduction 1

Un survol du rapport 2

Chapitre 1
Situation actuelle – Tableau statistique 3

- Représentation 9
- Répartition selon le sexe 10
- Répartition des employés qui sont représentés dans plus d'un groupe 10
- Répartition selon la catégorie professionnelle 10
- Répartition selon l'âge 14
- Répartition selon les ministères et les organismes 14
- Répartition selon la région de travail 16
- Répartition selon la rémunération 17
- Personnes embauchées 17
- Promotions 18
- Cessations d'emploi 18
- Notes techniques 19
- Effectif visé par le rapport 19

Chapitre 2
Faire place au changement : Évaluer les progrès et tenir les promesses 44

1. Établir des objectifs-repères 45
2. Favoriser l'atteinte des objectifs-repères 46
3. Modifier la culture de la fonction publique 46

Chapitre 3 : Constituer une fonction publique représentative

Pratiques efficaces

Diverses organisations ont mis en place des pratiques qui favorisent l'équité en emploi, notamment Patrimoine canadien, Santé Canada et le ministère de la Justice du Canada. Il existe également des pratiques qui ont été couronnées de succès dans de nombreux autres ministères.

Assurer l'observation de la Loi

- La Commission canadienne des droits de la personne vérifie si les ministères et les organismes se conforment aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*
- À ce jour, 64 organismes, représentant 96 p. 100 de l'effectif, ont fait l'objet de vérifications, et il a été établi que 53 d'entre eux respectent la Loi.

Travailler avec les intervenants

Nous continuons à travailler avec les différents intervenants, y compris les agents négociateurs, le Conseil national des minorités visibles, le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale, le Projet de réseau national autochtone et le Groupe consultatif externe sur *Faire place au changement*, pour élaborer des stratégies et mettre en œuvre des plans et des programmes permettant de constituer une fonction publique plus représentative et plus inclusive.

Aller de l'avant

- La fonction publique du Canada, menée par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, est déterminée à poursuivre ses efforts pour établir une fonction publique représentative qui peut servir tous les Canadiens et les Canadiennes.
- Voici certains des objectifs pour l'année en cours et l'année suivante :

  • Préparer une nouvelle *Politique sur l'équité en matière d'emploi.*

  • Accentuer les efforts pour satisfaire à l'objectif-repère de 1 sur 5 concernant les minorités visibles, établi dans le plan d'action de *Faire place au changement* ».

  • Intégrer les mesures touchant l'équité en emploi aux cadres de responsabilisation de gestion et aux plans de ressources humaines et d'activités pour assurer que l'équité en emploi fait partie intégrante de la modernisation de la gestion des ressources humaines.

  • Travailler en étroite collaboration avec les intervenants pour mettre en application les stratégies liées à l'équité en emploi.

- *Scientifiques et professionnels.* Près de 4 p. 100 des employés de la catégorie scientifique et professionnelle sont des personnes handicapées.

Minorités visibles (2003-2004)

- *Dans l'ensemble.* En ce qui concerne tous les fonctionnaires fédéraux, environ 8 p. 100 appartiennent aux minorités visibles – soit plus de 2 points de pourcentage au-dessous de notre objectif pour la disponibilité au sein de la population active de 10,4 p. 100.
- *Cadres de direction.* Près de 5 p. 100 de tous les cadres de direction à la fonction publique font partie des minorités visibles, soit plus de deux fois le nombre qu'en 1999.
- *Scientifiques et professionnels.* Près de 12 p. 100 de tous les employés de la catégorie scientifique et professionnelle appartiennent à des groupes des minorités visibles.

Conclusion : Ce qu'indiquent ces chiffres

- Dans l'ensemble, les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées sont bien représentés dans la fonction publique.
- Par ailleurs, les minorités visibles demeurent sous-représentées. Nous n'avons atteint que les trois quarts de notre objectif qui est d'un peu plus de 10 p. 100 en matière de représentation.

Chapitre 2 : *Faire place au changement* : Évaluer les progrès et tenir les promesses

- Au printemps 2000, le gouvernement fédéral a adopté le plan d'action de *Faire place au changement* pour pallier la sous-représentation des membres des minorités visibles et améliorer leur participation dans la fonction publique.
- *Faire place au changement* prévoit, entre autres ce qui suit :

  • Un objectif-repère de 1 sur 5 pour le recrutement, la promotion et le perfectionnement professionnel des personnes faisant partie des minorités visibles.

  • Des mesures pour créer une culture organisationnelle inclusive en milieu de travail au gouvernement fédéral.

- Au printemps 2004, Conseils et Vérification Canada a présenté un rapport sur les progrès qui ont été accomplis à ce jour grâce à la mise en œuvre de ce plan d'action. Il y est mentionné que, même si des progrès ont été réalisés, il y a encore des défis à relever dans ce domaine.

Pour ce faire, le rapport recommande donc d'adopter les mesures suivantes :

• Engager les gestionnaires responsables du recrutement d'une manière plus active.

• Renforcer la responsabilisation et prévoir des conséquences.

• Élaborer des moyens plus dynamiques pour recruter des membres des minorités visibles et leur donner de l'avancement.

Sommaire

Notre engagement, la Loi et l'équité en emploi

Le gouvernement du Canada entend assurer l'équité en emploi et constituer une fonction publique du Canada représentative. Cet engagement prend sa source non seulement dans la Loi, mais il reflète également les valeurs fondamentales canadiennes que sont l'égalité, l'équité et l'inclusion.

La *Loi sur l'équité en emploi* (la Loi) énonce les deux objectifs suivants :

- Réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence.
- Corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par :
  - les femmes;
  - les Autochtones;
  - les personnes handicapées;
  - les personnes qui font partie des minorités visibles.

Le présent rapport fournit, comme le veut la Loi, des informations sur les progrès accomplis en ce qui a trait à la réalisation de ces objectifs.

Chapitre 1 : Situation à ce jour - Le portrait statistique

Femmes (2003-2004)

- *Dans l'ensemble.* En ce qui concerne tous les fonctionnaires fédéraux, environ 53 p. 100 sont des femmes, soit juste un peu au-dessus de notre objectif de 52 p. 100 pour la disponibilité au sein de la population active.
- *Cadres de direction.* Un cadre de direction sur trois à la fonction publique est une femme et il est à noter que cette proportion continue d'augmenter.
- *Scientifiques et professionnels.* Plus de 40 p. 100 des employés de la catégorie scientifique et professionnelle de la fonction publique sont des femmes.

Autochtones (2003-2004)

- *Dans l'ensemble.* En ce qui concerne tous les fonctionnaires fédéraux, plus de 4 p. 100 sont des Autochtones, ce qui est plus élevé que notre objectif de 2,5 p. 100 pour la disponibilité au sein de la population active.
- *Cadres de direction.* Près de 3 p. 100 des cadres de direction à la fonction publique sont des Autochtones, soit le double d'il y a cinq ans.
- *Scientifiques et professionnels.* 2,4 p. 100 des employés de la catégorie scientifique et professionnelle sont des Autochtones.

Personnes handicapées (2003-2004)

- *Dans l'ensemble.* En ce qui concerne tous les fonctionnaires fédéraux, près de 6 p. 100 sont des personnes handicapées, ce qui se compare très bien à notre objectif d'un peu moins de 4 p. 100 pour la disponibilité au sein de la population active.
- *Cadres de direction.* Près de 5 p. 100 des cadres de direction à la fonction publique sont des personnes handicapées, soit plus de deux fois plus que le nombre enregistré en 1999.

Président de la Chambre des communes

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 2003-2004.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Le président du Conseil du Trésor et ministre responsable
de la Commission canadienne du blé,



Reg Alcock

2005

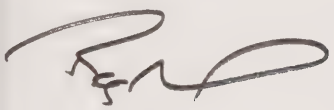
Président du Sénat

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai l'honneur de soumettre au Parlement, par votre intermédiaire, le Rapport annuel sur l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale pour 2003-2004.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Le président du Conseil du Trésor et ministre responsable
de la Commission canadienne du blé,



Reg Alcock

2005

Message du président

À titre de président du Conseil du Trésor et ministre responsable de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, j'ai le plaisir de déposer ce douzième rapport annuel sur l'équité en emploi pour l'exercice 2003-2004. L'Agence a été créée en décembre 2003 en vue de jouer un rôle de premier plan dans la modernisation de la fonction publique fédérale.

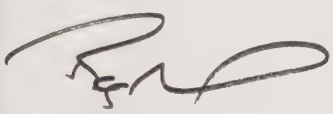
À l'instar des organisations professionnelles modernes, notre fonction publique doit recruter et maintenir en poste les travailleurs les plus compétents et les plus spécialisés qui soient. Cela suppose de puiser dans les talents de l'ensemble de la population et de bâtir un effectif qui reflète vraiment la diversité canadienne. Même si nous continuons d'accomplir des progrès en ce sens, il reste encore des défis à relever, notamment en ce qui a trait aux membres des minorités visibles.

Moderniser la fonction publique, c'est la rendre plus représentative et plus inclusive, donc plus ouverte à la diversité. C'est également collaborer avec les gestionnaires à tous les échelons afin d'améliorer notre feuille de route au chapitre de l'équité en emploi.

J'aimerais profiter de l'occasion pour remercier toutes les personnes qui se sont associées à l'Agence et aux ministères, y compris les représentants des employés, les réseaux de groupes désignés ainsi que les responsables de l'équité en emploi, pour leurs efforts dans cette optique.

Le gouvernement reste déterminé à faire de la fonction publique du Canada une institution nationale représentative qui sert tous les Canadiens et Canadiennes avec excellence. L'équité en emploi s'inscrit donc dans l'atteinte de cet objectif.

Le président du Conseil du Trésor et ministre responsable
de la Commission canadienne du blé,



Reg Alcock

Offert également en médias substituts

Publié par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada
© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le président du Conseil du Trésor, 2005

N° de catalogue : BT1-9/2004
ISBN 0-662-68671-3

Ce rapport est disponible aux adresses suivantes :
http://www.hrma-agrh.gc.ca
http://publiservice.hrma-agrh.gc.ca

Nota : Pour ne pas alourdir le texte, le masculin est utilisé pour désigner tant les hommes que les femmes.



RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale

2003-2004

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada

Public Service Human Resources Management Agency of Canada

RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT



L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale

2003-2004



Canada

Public Service Human Resources Management Agency of Canada
Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada

Government Publications

CA1
TB
-E52

Employment Equity in the Federal Public Service 2004–05

ANNUAL REPORT TO PARLIAMENT

Canada

Government
Publications

Employment Equity
in the
Federal Public Service
2004–05

ANNUAL REPORT TO PARLIAMENT

LIBRARY
DEC 14 2006
UNIVERSITY OF TORONTO

Published by the Public Service Human Resources Management Agency of Canada
© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
The President of the Treasury Board, 2006

Catalogue No. CP51-6/2005
ISBN 0-662-49120-3

This document is available in alternative formats and at the following addresses:
http://www.hrma-agrh.gc.ca
http://publiservice.hrma-agrh.gc.ca

Table of Contents

Executive Summary i

Introduction 1

Chapter 1
Accountability for Success 3

Significant Achievements and Challenges 3
Leadership and Accountability 3
Partnerships to Increase Capacity for Implementing Employment Equity ... 4
Compliance With Legislation 4
Consultation and Collaboration With Bargaining Agents 4
Partnering With Designated Group Communities 5
External Advice 6

Chapter 2
***Embracing Change:* A Continuing Need for Action** 7

Some Progress 7
Embracing Change Evaluation 7
Strategy for the Future 8
Employment Equity Fund 8
Developing Future Public Service Leaders 8
Changing the Culture of the Public Service 9
Meeting the *Embracing Change* Benchmarks 10
Employment Equity Fund—Summary of Approved Projects 10

Chapter 3
What the Numbers Show 13
Representation 24
Gender 24
Representation in Multiple Groups 24
Occupational Category 24
Age 25
Departments and Agencies 25
Geography 26
Salary 27
Hiring 27
Promotions 28
Separations 28

Conclusion 29

Appendix: Statistical Tables 31
Technical Notes 31

Executive Summary

The Government of Canada is committed to a public service that reflects the rich diversity of the Canadian society it serves. Canada is becoming more diverse and the fabric of Canadian society is changing. This is creating a need for policies, programs, and services that address these changes. As our labour market evolves, the talents required for a dynamic and innovative public service will be increasingly found by attracting the best talent from employment equity groups.

This report, as required by the *Employment Equity Act*, provides information on our progress towards the achievement of equality in the workplace and the culture of openness that is necessary to ensure a welcoming environment for members of the designated groups, namely Aboriginal peoples, persons with disabilities, visible minorities, and women.

Chapter 1: Accountability for Success

- Leadership at all levels and partnerships with stakeholders are crucial to achieve a more representative, inclusive public service. Emphasis should be placed on practical steps that provide measurable outcomes and demonstrate results.
- Accountability and mechanisms for monitoring and reporting performance have been strengthened, particularly with respect to organizational performance. This is encouraging specific and targeted initiatives to address needs of various departments and agencies.
- In March 2005, the Pubic Service Human Resources Management Agency of Canada sponsored a highly successful employment equity conference. More than 350 participants, employees drawn from all levels, regions, and most departments, were in attendance. A prime objective was to examine how the changes to the *Public Service Employment Act* brought about by the *Public Service Modernization Act* provide new opportunities to improve representation.

Ensuring compliance

- The Canadian Human Rights Commission continued auditing departments and agencies to ensure compliance with the *Employment Equity Act*.
- As of March 2005, 67 organizations had been or were in the process of being audited; 56 were found to be in compliance.
- A second round of audits will assess whether "reasonable progress" has been achieved in identified areas of under-representation.

Working with stakeholders

We continue to work with stakeholders, including bargaining agents, the National Council of Visible Minorities, the National Committee of Federal Public Servants with Disabilities, and the External Advisory Group on *Embracing Change*, to develop strategies and implement programs for

establishing a more representative and inclusive public service. A particular achievement was the strengthening of our working and relations with these groups against specific business plans and joint activities.

What needs to happen

These are some of the areas where more progress is necessary to achieve a more diverse public service and attain our employment equity objectives:

- a better understanding of how our growing diversity affects the business objectives of government and an integration of these needs into business and human resources planning;
- clear statements of commitment from leaders that address specific needs and establish measurable objectives that are reflected in performance management reviews;
- strengthened accountability through clearly set expectations, more rigorous monitoring and reporting of results, and performance assessments under the Management Accountability Framework; and
- strengthened partnerships with key communities, including bargaining agents and designated group organizations.

Chapter 2: *Embracing Change:* A Continuing Need for Action

Despite important gains in achieving *Embracing Change* goals, under-representation of visible minorities persists. The benchmarks of 1-in-5 recruitment by 2003 and 1-in-5 advancement into executive levels by 2005 were not met. As a result of our evaluation of the program, the Future Directions Strategy identified five specific priorities:

1. targeting specific accountability for managers at all levels;
2. bringing about corporate culture change;
3. increasing external recruitment, especially through flexibilities under the new legislative framework;
4. providing career development and mentoring programs for members of designated groups; and
5. improving communication to more clearly articulate objectives and expectations.

- Projects in support of these priorities included expanding the *Ottawa and Me* course for visible minorities, Aboriginal peoples, and persons with disabilities in the executive feeder categories; federal participation in the Conference Board of Canada's *Business Critical: Maximizing the Talents of Visible Minorities* study; and expanding and marketing *Diversity Tools and Practices for Managers* and the Corporate Culture Self-Assessment Tool.
- Monies in the Employment Equity Fund were allocated to project activity with specific targets and demonstrable results focussed on the five priorities listed above.
- In addition, the Racism-Free Workplace Strategy was being developed as part of the government's new Anti-Racism Strategy.

Chapter 3: What the Numbers Show

Overall, women, Aboriginal peoples, and persons with disabilities are well represented in the public service. Visible minorities remain under-represented; we are three quarters of the way to our representation goal of 10.4 per cent.

Visible minorities

- Eight per cent of public service employees are members of a visible minority group, more than 2 percentage points below our workforce availability goal of 10.4 per cent.
- Just over 5 per cent of all executives in the public service of Canada are members of visible minority groups, more than twice the proportion in 2000.
- Nearly 12.5 per cent of employees in the Scientific and Professional category are members of visible minority groups.

Women

- Some 53.5 per cent of public service employees are women, surpassing our workforce availability goal of 52 per cent.
- Just over 37 per cent of public service executives are women, almost twice the proportion of a decade ago.
- Women account for just over 42 per cent of employees in the Scientific and Professional category.

Aboriginal peoples

- More than 4 per cent of public service employees are Aboriginal, higher than our workforce availability goal of 2.5 per cent.
- Aboriginal peoples make up 3 per cent of all public service executives, double the proportion of five years ago.
- Aboriginal peoples make up 2.5 per cent of employees in the Scientific and Professional category.

Persons with disabilities

- Nearly 6 per cent of public service employees are persons with disabilities, exceeding our workforce availability goal of approximately 4 per cent.
- Some 5.5 per cent of executives in the public service are persons with disabilities.
- Close to 4 per cent of employees in the Scientific and Professional category are persons with disabilities.

Introduction

The Government of Canada created the Public Service Human Resources Management Agency of Canada with a mandate to modernize the management of human resources and to foster excellence and leadership in the public service of Canada. This mandate is founded on a commitment to build a public service that is the best in the world—a national institution that is skilled, professional, reflective of the rich diversity in the Canadian population, dedicated, and committed to excellence in the service it provides to Canadians.

Moreover, the growing diversity of Canadian society demands that the public service design new policies and programs, as well as deliver more effective services for this increasingly diverse population.

According to Statistics Canada, by 2017, one in five Canadians will be a member of a visible minority group. Rapid growth is also expected to continue in the Aboriginal population—which, previous censuses have shown, is growing much faster than the total population. Social and technological advances are allowing more people with disabilities to contribute in the workplace.

In seeking to be representative of the public that is served and to be responsive to evolving business needs, the public service cannot afford to lose or waste these resources and the skills that they bring. Respect for diversity and the implementation of employment equity are essential to address future needs. They are essential to establish the foundation for a dynamic, innovative institution that can attract and retain the talent needed to serve Canadians.

In 2004–05, there were improvements in the representation of women, from 53.1 to 53.5 per cent, of Aboriginal peoples from 4.1 to 4.2 per cent, and of persons with disabilities from 5.7 to 5.8 per cent. For these groups, representation continues to surpass our workforce availability goals that derive from information collected in the 2001 Census of Canada—52.5 per cent, 2.5 per cent, and 3.6 per cent respectively.

With respect to visible minorities, representation has increased from 7.8 to 8.1 per cent. The public service is now three quarters of the way to what a representative institution should look like, based on information from the 2001 Census. The next census, to be conducted this year, will likely further demonstrate that the demographics of Canada continue to change.

Our qualitative goals continue to be founded on the cultural change that is required to create a more welcoming environment. Such corporate culture change seeks to improve the way our people—all our people—are managed and how we can foster and sustain excellence in our service to Canadians.

Chapter 1
Accountability for Success

Significant Achievements and Challenges

In 2004–05, there were significant achievements in the implementation of employment equity in the federal public service.[1] For example, the representation of women, Aboriginal peoples, and persons with disabilities continues to be higher than workforce availability. Women now comprise over one third of employees in the Executive category, about twice the proportion of a decade ago. Promotions of visible minorities within or into the Executive category have shown increases over last year.

But there continue to be challenges—e.g. eliminating the gap in the representation of visible minorities; increasing the promotional opportunities for Aboriginal peoples; increasing the hiring of persons with disabilities; and raising the proportion of women in executive positions.

Leadership and Accountability

Committed leadership, robust accountability measures, and effective partnerships are crucial levers in preserving gains and ensuring that the public service can become a more representative and inclusive national institution. While there has continued to be a focus on leadership at the top, we noted in previous reports that leadership transcends the entire institution. Leadership at all levels is crucial.

For the past three years, the Clerk of the Privy Council and Head of the public service defined *Embracing Change* as one of the Corporate Priorities for the Public Service. For 2004–05, deputy ministers were again asked to focus on diversity as a corporate priority by accelerating progress on the *Embracing Change* initiative, with particular emphasis on visible minority representation at the executive level.

In his May 2005 appearance before the Senate Standing Committee on Human Rights, the Clerk noted: "The *Embracing Change* initiative in particular represented, at the very minimum, a turning of the corner, a shift in awareness, the beginning of a longer-term cultural change and the establishment of benchmarks. Since that time, it is safe to say that we have been moving in the right direction, at a pace that is considerably slower than the pace we have to achieve. The directions are all right, but the pace of change is not."

The Public Service Human Resources Management Agency of Canada (PSHRMAC) assessed organizational performance on employment equity, as an element in the Treasury Board's Management Accountability Framework, paving the way for focussed discussion with departments. Many departments continued to use performance agreements to strengthen accountability and spur managers at various levels to action.

[1] The term "federal public service" is used in this report with reference to the situation in the 2004–05 fiscal year. As of January 2006, the term "core public administration" will be used to refer to this institution. The term "departments" is used throughout the report to refer to both departments and agencies in the federal Public Service.

Partnerships to Increase Capacity for Implementing Employment Equity

Leadership, however, also requires establishing and sustaining dialogue with the full spectrum of stakeholders and partners—deputy ministers, assistant deputy ministers, managers at all levels of the organization, human resources professionals, interdepartmental committees, bargaining agents, and representatives of designated group communities, to name a few. Much more work needs to be done with these stakeholders to increase knowledge and strengthen capacity for the implementation process.

In March 2005, PSHRMAC sponsored an employment equity conference—the first in a decade—attended by over 350 participants drawn from many departments, all regions, and several levels of employees. This highly successful conference was an opportunity to share ideas in developing the framework for the future of diversity in the public s ervice. The conference program also included opportunities to share experiences of organizations in the private sector.

Throughout the year, PSHRMAC fostered information exchanges through, for example, the Interdepartmental Forum on Employment Equity, made up of persons responsible for employment equity and diversity in all departments and agencies of the public service. PSHRMAC also participated in briefing several visiting international delegations on employment equity, and its diversity and human rights framework. This included delegations from Mexico, Norway, and Japan and a presentation in Brazil. Not only do such information exchanges increase our own knowledge of ways to meet the diversity challenge, but they also remind us that our work is part of an international effort to increase employment rights for many groups that are disadvantaged.

Compliance With Legislation

The Canadian Human Rights Commission (CHRC) completed most of its first-round audits of departments and agencies. These audits seek to determine whether organizations are in compliance with the requirements of the *Employment Equity Act*. As of March 2005, 67 departments and agencies had been audited or were under audit and 56 had been found in compliance, including nine[2] that achieved compliant status in 2004–05.

In the second round of audits, the CHRC will be assessing whether organizations have made "reasonable progress" in one or more areas of under-representation identified during the first round of compliance audits.

Consultation and Collaboration With Bargaining Agents

The *Employment Equity Act* requires that the employer consult with employee representatives in the implementation of employment equity. The employer's work with the bargaining agents continued through the Joint Employment Equity Committee, a subcommittee of the National Joint Council. This committee is the only national body that facilitates union-

[2] These are Health Canada, the Canadian International Trade Tribunal, Agriculture and Agri-Food Canada, the Office of the Information Commissioner, Transport Canada, National Defence, Veterans Affairs Canada, the Public Service Commission of Canada, and the Canadian Dairy Commission.

management dialogue on employment equity. Over the course of the year, its work program included analysis of human resources modernization from an employment equity perspective, application of an employment equity lens to several public service policies, review of and feedback on the future directions strategy for *Embracing Change*, as well as the draft Treasury Board directives on employment equity and the duty to accommodate, the approaches to creating a racism-free workplace, and employment equity in the appointment framework under the new *Public Service Employment Act*.

Partnering With Designated Group Communities

Organizations representing the designated groups continued to serve as invaluable partners in moving forward on the employment equity and diversity agenda in the federal public service. These organizations serve as the "eyes, ears, and voices" of their constituents in bringing issues of concern to the attention of decision makers, both in central agencies and departments. A champion at the deputy minister level provides organizational mentoring and strategic direction for each organization as it works towards the goal, shared with the public service as a whole, of making the public service of Canada a truly inclusive institution.

To this end, the National Council of Visible Minorities (NCVM) collaborated with PSHRMAC in engagement sessions with visible minority employees regarding a strategy for a racism-free workplace. It continued to identify issues from a visible minority perspective and, in partnership with PSHRMAC, the Public Service Commission of Canada (PSC), and Canadian Heritage, sought ways to strengthen its organizational capacity to become a more effective voice for visible minorities. The NCVM also provided valuable feedback on, for example, government-wide policies related to the implementation of the *Public Service Modernization Act* (PSMA), the future directions strategy for *Embracing Change*, and language training and career development issues for visible minorities.

The NCVM was also preparing for its National General Meeting and Symposium 2005—held in April—at which the organization updated its terms of reference, elected national and regional board members, discussed specific obstacles faced by visible minority employees, and began development of a work plan for 2005 through 2007.

The focus of the National Committee of Federal Public Servants with Disabilities (NCFPSD) during 2004–05 was on planning for Congress 2005, held in April and described as an opportunity to "energize, enable, and empower" persons with disabilities in the public service. Over 350 employees and managers attended. The group also initiated activities to strengthen the organization's capacity to work on behalf of its constituents.

The NCFPSD has established subcommittees to work on specific projects: Disability Management and Insurance Issues, Special Events, the Personnel Psychology Centre, the PSMA, Development of the Ombudsman Initiative, Universal Design, Accommodation Issues, and the Infocentre.

Through the work of these subcommittees, the organization has researched medical and disability plans and provided a report to the Treasury Board of Canada Secretariat, provided feedback on the assessment guidelines of the PSC's Personnel Psychology Centre, developed the concept of the Infocentre—a national centre of resources and expertise on federal public servants with disabilities—and participated in a project towards the development of a federal disability management strategy.

The appointment of a champion at the deputy minister level for the Aboriginal National Network Initiative (ANNI) reinvigorated work towards the development of a national body for Aboriginal federal government employees. The interim Working Group for ANNI worked to expand its membership and prepare for the official launch of ANNI at its inaugural forum in late 2005.

External Advice

The External Advisory Group on *Embracing Change* continued to provide advice to PSHRMAC and the PSC on ways to sustain momentum and re-energize the Action Plan. Through dialogue with senior officials in the public service, the group contributed to developing the joint initiative of Human Resources and Skills Development Canada and Social Development Canada for recruiting visible minority executives, establishing a national strategy to be managed by the PSC for recruitment of visible minority executives and sustaining the focus on *Embracing Change* in the corporate priorities of the Clerk of the Privy Council.

The group has served as a valuable sounding board and has provided feedback on several policy instruments and strategic directions. This includes the Future Directions Strategy for *Embracing Change*, the integration of employment equity, human resources planning and accountability, and the positioning of a diversity implementation framework for public service organizations.

Chapter 2
Embracing Change: A Continuing Need for Action

In June 2000, the government endorsed the *Embracing Change* Action Plan. This five-year strategy, prepared by the Task Force on Visible Minorities in the Federal Public Service, recommended measures to eliminate the gap between the representation of visible minorities in the public service and their growing presence in the Canadian workforce. The Task Force recognized that visible minorities were becoming an increasingly crucial talent pool for public service renewal and the provision of services for a new and more diverse generation of Canadians.

Some Progress

Even though it is possible to signal progress in improving representation, significant under-representation still exists. As of March 2005, the public service was three quarters of the way to its workforce availability goal of 10.4 per cent of employees from visible minority groups. This goal, deriving from information collected in the 2001 Census, is in itself a lagging indicator, given the impact of immigration on the diversity of the Canadian population. The next census—to be conducted in the spring of 2006—will undoubtedly establish a higher goal for the public service, further reinforcing the need for more and faster progress in becoming representative.

The goals identified in the *Embracing Change* Action Plan have not been fully met. Nonetheless, since 2000, when the Action Plan was put in place, there has been a net gain of close to 6,000 visible minority employees. Likewise, the number of executives who are members of visible minority groups has more than doubled, from a little over 100 in 2000 to some 220 in March 2005. One can also point to significant successes in corporate development programs such as the Accelerated Executive Development Program (AEXDP), Management Trainee Program (MTP), and Career Assignment Program (CAP), all of which have surpassed the 1-in-5 levels for visible minority participation.

However, after an initial surge, the rate of visible minority intake into the public service has levelled off to1 in 10 of all new hires, that is, half of the 1 in 5 envisaged under the Action Plan. To keep pace with the changing demographics of the Canadian workforce, it will be necessary to intensify and re-energize measures to make the public service more representative of the diversity in the Canadian population it serves. The results need to be better—much better.

Embracing Change Evaluation

The *Embracing Change* Evaluation conducted in 2003–04 suggested that the benchmarks may have been too ambitious in the time frame envisaged and probably would not be met without a significant and sustained increase in commitment and focus in departments. Consequently, the approach was to strive for intensified efforts by departments and agencies to show progress and to begin integrating diversity considerations into human resources management and business planning activities.

The Evaluation report recommended that future efforts with respect to *Embracing Change* focus on:

- promoting stronger leadership;
- transforming corporate culture;
- recruiting visible minority executives; and
- removing hiring and staffing barriers to visible minorities generally.

Strategy for the Future

In 2005, PSHRMAC began developing a future directions strategy in consultation with departments, the External Advisory Group on *Embracing Change*, bargaining agents, the National Council of Visible Minorities, and other partners. This strategy acknowledges that to produce better results the goals of *Embracing Change* need to be incorporated into the business and human resources planning of public service organizations and be supported by stronger accountability measures, including performance management assessments. Subsequently, the People Component of the Management Accountability Framework was developed, setting out the indicators against which organizational performance, including with respect to visible minorities, will be assessed.

Towards the end of fiscal year 2004–05, PSHRMAC began examining ways to renew and reinvigorate its messages with respect to employment equity and diversity generally and *Embracing Change* in particular. It sought to assess existing perceptions, attitudes, beliefs, and opinions regarding employment equity in the public service and the challenges faced by departments in producing results. Focus groups were held across the country with hiring managers, as well as visible minorities within and outside the public service, as part of an effort to determine appropriate messages and to whom they should be directed.

Employment Equity Fund

Since 2003, PSHRMAC has been administering the Employment Equity Fund established that year to help departments fulfil their obligations under the *Employment Equity Act*. This fund was announced in the last quarter of 2004, and project requests are expected to meet stringent criteria for approval by the Assistant Deputy Minister Committee on Employment Equity. While most of the funded projects specifically target actions with respect to visible minorities, several envisage wider impacts. For example, career development initiatives at the Privy Council Office include participants from all four designated groups. Recruitment and career development initiatives in the Royal Canadian Mounted Police and in PSHRMAC seek over 50 per cent participation by visible minorities.

A summary of projects funded to date is included at the end of this Chapter.

Developing Future Public Service Leaders

PSHRMAC has also directed its attention to the development of future public service leaders. In collaboration with the Canada School of Public Service, it expanded *Ottawa and Me*, a course aimed at visible minorities, Aboriginal peoples, and persons with disabilities at levels just below the Executive category. This management-

preparedness course enables participants to increase their knowledge of how government works, strengthen their understanding of how to navigate within the machinery of government, and develop an action plan for their career advancement. To date, some 300 persons from the designated groups have participated in this course.

Changing the Culture of the Public Service

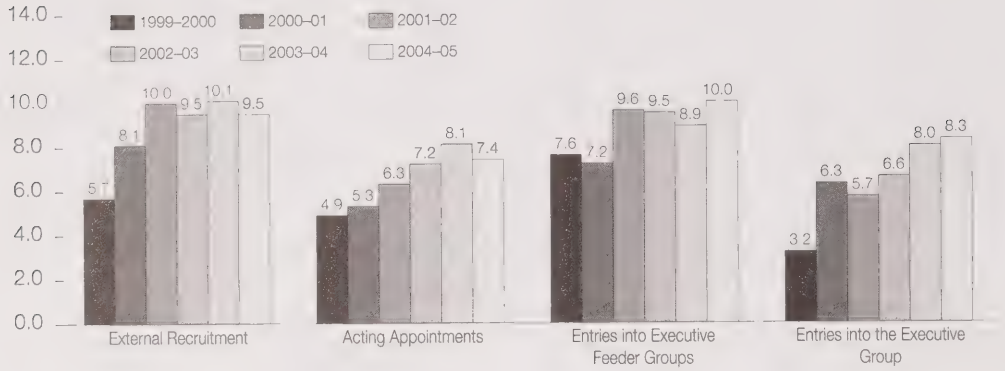
In working to stimulate corporate culture change and improve managers' knowledge about the *Embracing Change* benchmarks and other Action Plan elements, PSHRMAC expanded and actively marketed its compendium of tools and practices called *Diversity Tools and Practices for Managers* to support managers in their day-to-day management and hiring practices. PSHRMAC also actively promoted its Corporate Culture Change Self-Assessment Tool across the Public Service to help managers determine how well they are managing corporate culture change. Workshops were held in Ottawa, Toronto, and Montréal and were attended by over 130 participants, mostly managers and human resources professionals. Representatives from over 30 departments and agencies were exposed to the issues of culture change and strategies for such change.

In addition to activities related to *Embracing Change* and the Employment Equity Fund, PSHRMAC co-ordinated federal participation in a study by the Conference Board of Canada entitled *Business Critical: Maximizing the Talents of Visible Minorities*. The study reported on the wealth of visible minority talent that is available but not fully utilized in both the public and private sectors. PSHRMAC also continued to examine barriers to the career progression of visible minorities. During 2004–05, it chaired a working group on employment equity in support of the Assistant Deputy Minister Advisory Group on the Language Training and Testing Model of the Future. Access to language training remains a concern to visible minority and Aboriginal employees and is often cited as an obstacle to their career development prospects.

During the year, the Government of Canada launched the Anti-Racism Strategy, led by Canadian Heritage, in partnership with the Department of Justice Canada, Citizenship and Immigration Canada, and Human Resources and Skills Development Canada. The Strategy seeks the elimination of racism in all sectors of Canadian society. PSHRMAC, in partnership with the Labour Program at Human Resources and Skills Development Canada, began developing the Racism-Free Workplace Strategy and in February and March 2005 conducted a series of employee engagement sessions across the country. At these sessions, visible minority and Aboriginal employees in the public service were given an opportunity to discuss their experiences in the workplace and provide suggestions on how to make it racism-free. The goal is to use corporate culture change methodologies to confront racist attitudes, address resistance, and encourage desired behaviours.

Figure 1

Progress Against the Benchmarks (%)



Meeting the *Embracing Change* Benchmarks

The 1-in-5 benchmarks have been the most visible, recognizable, and discussed element of the Action Plan.

The year 2005 marked the second major reference point—1 in 5 for acting appointments in the executive feeder groups and 1 in 5 for entry into the executive feeder groups and executive levels. Despite significant progress since 2000 (see Figure 1), these rates had not been achieved by the end of fiscal year 2004–05 and at the current pace are unlikely to be met during fiscal year 2005–06. Earlier reports noted the failure to meet the 1-in-5 benchmarks for recruitment into the public service.

The situation is much more positive with respect to corporately administered management development programs. The Management Trainee Program (MTP) and the Accelerated Economist Training Program (AETP), which recruit directly from universities across the country, have both surpassed 20 per cent participation for visible minorities, as has the Accelerated Executive Development Program (AEXDP) for existing high-potential executives. The Career Assignment Program (CAP), which identifies high-potential middle managers and develops them for entry into the Executive category, has over 30 per cent visible minority participation.

Employment Equity Fund—Summary of Approved Projects[3]

Canada School of Public Service— *Diversity Learning and Corporate Culture Change.* Building on the success of *Diversity: Vision and Action*, this two-day leadership development course focusses on the concept of diversity and its leadership from a personal, interpersonal, and organizational perspective. It offers

[3] Includes some activities that were intiated in 2005–06.

managers hands-on learning experiences through the development of diversity leadership plans, which bring employment equity and diversity strategies to life. The project will target 10 key departments.

Privy Council Office—*Career on the Move: Employment Equity Designated Groups Development Program.* A national program designed to provide developmental opportunities to Aboriginal peoples, persons with disabilities, and visible minorities—at the EX minus 1 and EX minus 2 levels. It is anticipated that 16 participants, equipped with broader skills and experience upon completion of the program, will be better prepared to assume higher-level positions.

Public Service Human Resources Management Agency of Canada in partnership with the Canada School of Public Service—*Ottawa and Me* and *Sharpen your Career* pilot courses target visible minorities, Aboriginal peoples, and persons with disabilities at the EX minus 1, 2, and 3 levels. *Ottawa and Me* provides participants with an understanding of the wider contextual issues of government plus a practical, personal career action plan and management-readiness program to advance their careers. Through the *Sharpen Your Career* course, participants receive career development support, tools, information, and access to networks necessary to position themselves for entry into the EX group. Approximately 300 people will take the course.

Public Service Human Resources Management Agency of Canada—*Targeted Leadership Development of, and Language Training Support for, Visible Minorities.* This project seeks to increase, by some 20–30 individuals, the representation of visible minorities participating in the Management Trainee Program (MTP), and also to bridge current MTP and visible minority Career Assignment Program (CAP) participants by addressing their language training needs.

The Quebec Federal Council—*Expert Response Team.* This project will lead to the establishment of a multidisciplinary team comprising professionals with extensive and diverse experience in employment equity to support small organizations in improving their human resources planning and overall employment equity performance.

Agriculture and Agri-Food Canada—*Aboriginal Student Employment Partnership Program.* This career outreach program is aimed at attracting Aboriginal students to research opportunities in British Columbia and Saskatchewan and seeks to bridge seven to 10 people into indeterminate positions upon graduation.

The Royal Canadian Mounted Police—*Employment Equity and Development Program.* The goal is to increase, by approximately 100 employees, the representation of visible minorities, Aboriginal peoples, and persons with disabilities.

Citizenship and Immigration Canada—*Selecting Candidates with an Objective Eye.* This initiative will expand the availability of designated group representatives in the department's selection board inventory. Citizenship and Immigration Canada will provide selection board training nationally to approximately 870 employees from designated groups, in both official languages.

Chapter 3
What the Numbers Show

This Chapter describes the employment equity performance in the public service and how it looked at the end of the 2004–05 fiscal year. It is a statistical summary of hirings, promotions, and separations and provides highlights for each employment equity designated group.

Women

- The proportion of women among employees in the public service remained constant at just over 53 per cent.
- Women now comprise 37.2 per cent of employees in the Executive category, up from 35.0 per cent last year and just about twice the proportion of a decade ago.
- The proportion of women in the Scientific and Professional category remained constant at approximately 42 per cent.
- The percentage of indeterminate employees who are women was also constant at 53.0 per cent.
- Women still comprise 6 in 10 term employees.
- Close to 6 in 10 of all hires were women in 2004–05.
- Women continue to constitute the bulk of all persons hired into the Scientific and Professional category (now at 54.8 per cent, similar to last year). Nonetheless, 4 in 10 women continue to enter the Public Service through the Administrative Support category, with a slight increase in the proportion from a year ago.
- Women received approximately 6 out of 10 promotions, as for the past few years.
- Of the large departments and agencies, the Royal Canadian Mounted Police (civilian staff) continues to employ the highest proportion of women (76.0 per cent), followed closely by Human Resources and Skills Development Canada with 75.2 per cent.
- Just over 4 in 10 women in the Public Service work in the National Capital Region (a similar proportion to that for all employees).
- Close to 4 in 10 of all employees working outside of Canada are women.
- Just over half (51.7 per cent) of separations from the public service were by women, a slight increase from 50.9 per cent a year ago.

Figure 2

Representation of Women, 1988 to 2005 (%)

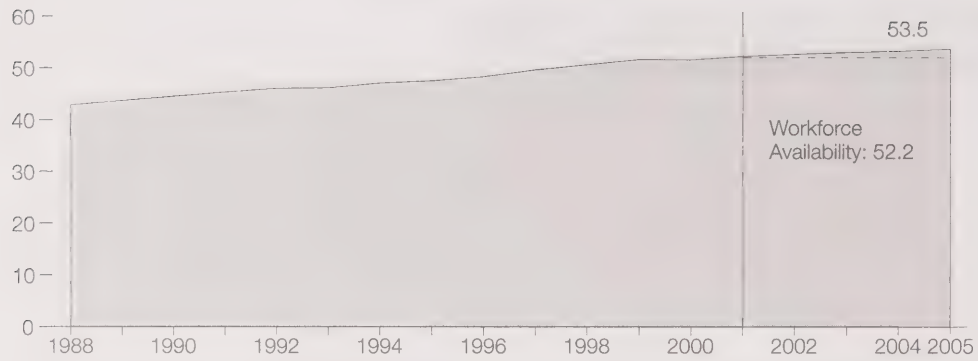


Figure 3

Hirings and Promotions of Women, 1988 and 1996–2005 (%)

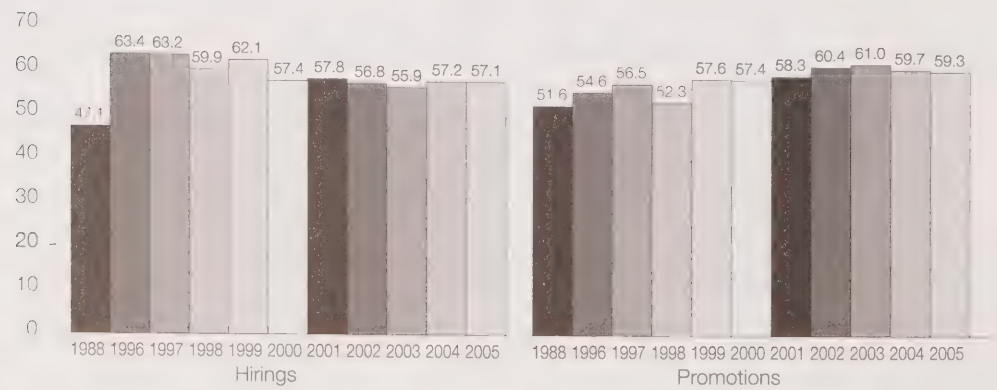


Figure 4

Distribution of Women by Occupational Category

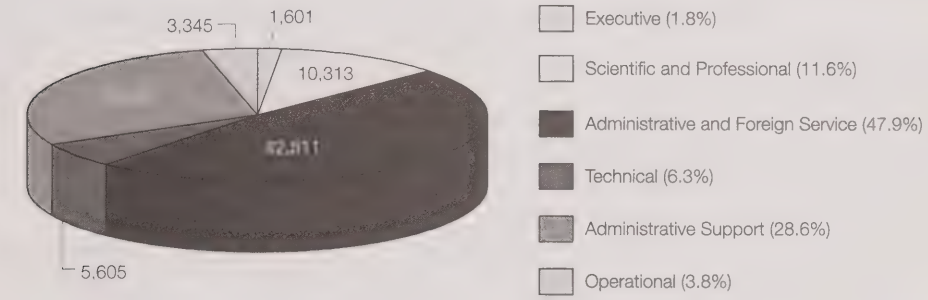
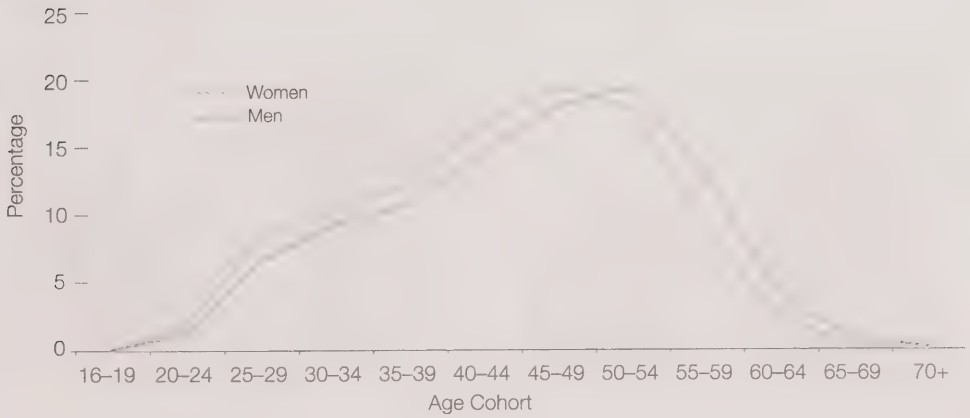


Figure 5

Age Profile by Gender



Aboriginal Peoples

- The representation of Aboriginal peoples (4.2 per cent) was virtually the same as a year ago, compared to workforce availability of 2.5 per cent.
- Just under 2 per cent of Aboriginal employees are in the Executive category, compared to 2.5 per cent of all employees. Aboriginal employees make up 3.0 per cent of the Executive category.
- The highest proportions of Aboriginal employees are in the Administration and Foreign Service category (43.4 per cent) and Administrative Support (23.4 per cent).
- Over 40 per cent of Aboriginal employees work west of Ontario, while 42 per cent of all employees work in the National Capital Region (NCR).
- Aboriginal peoples represented 4.3 per cent of all new hires into the Public Service, with almost one quarter being hired in the NCR.
- One in three Aboriginal employees hired was indeterminate.
- Aboriginal employees continued to enter the public service primarily through the Administration and Foreign Service category (33.7 per cent) and the Administrative Support category (27.6 per cent).
- Aboriginal employees received 3.8 per cent of all promotions, down slightly from last year.
- Over half (54.6 per cent) of the promotions of Aboriginal employees occurred within or to the Administration and Foreign Service category.
- Aboriginal peoples accounted for 4.1 per cent of departures from the public service, down almost a full percentage point compared to two years ago.
- Close to one third of employees at Indian and Northern Affairs Canada (INAC) are Aboriginal, the highest proportion in any department. The Aboriginal population at INAC constitutes 17.2 per cent of all Aboriginal employees in the public service.

Figure 6

Representation of Aboriginal Peoples, 1988 to 2005 (%)

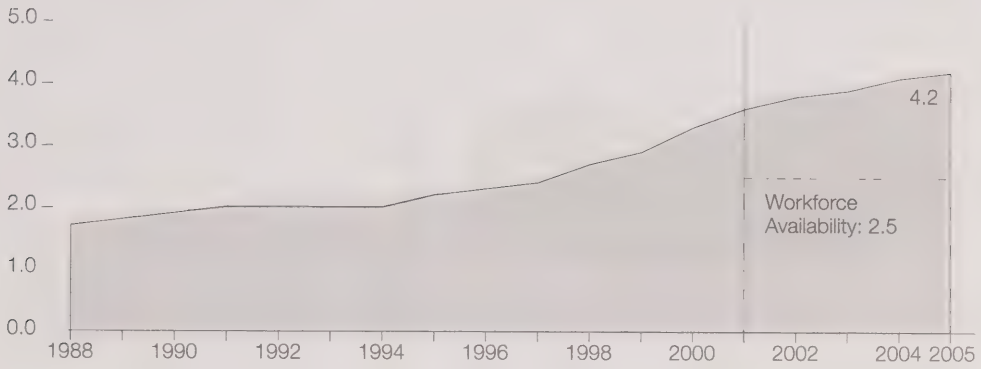


Figure 7

Hirings and Promotions of Aboriginal Peoples, 1988 and 1996–2005 (%)

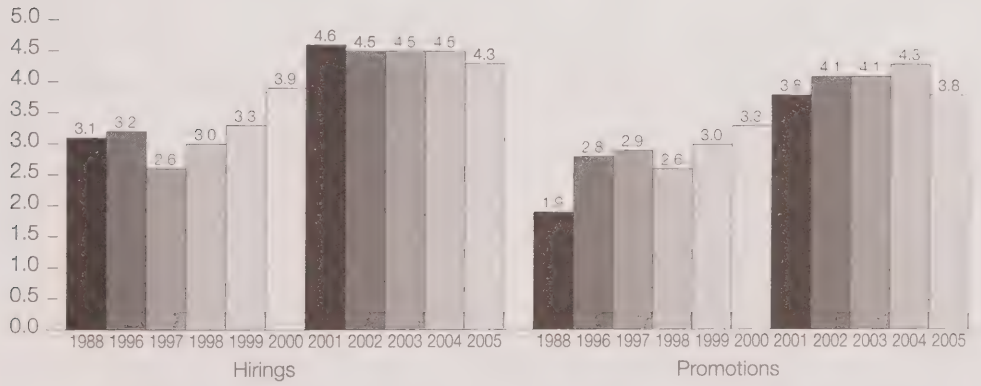
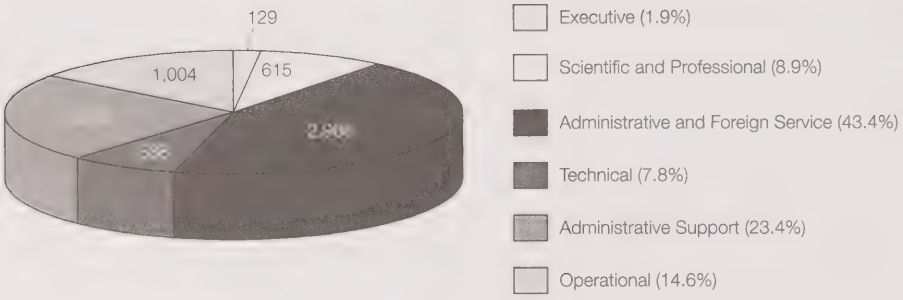


Figure 8

Distribution of Aboriginal Peoples by Occupational Category



Persons with Disabilities

- The representation of persons with disabilities in the public service, now at 5.8 per cent, showed little change compared with a year ago; this remains above workforce availability of 3.6 per cent.
- The percentage of indeterminate employees who are persons with disabilities is 6.0 per cent, again virtually unchanged from last year.
- Over one third, or 37.0 per cent, of persons with disabilities were hired as indeterminate employees, continuing a pattern of increase over the past four years.
- The Administration and Foreign Service category (35.8 per cent) and the Administrative Support category (35.1 per cent) continue to be the main points of entry for persons with disabilities.
- Just over two thirds (68.0 per cent) of persons with disabilities in the public service are 45 years of age or older.
- Persons with disabilities comprise 3.1 per cent of all new hires, the same as a year ago.
- Employees with disabilities received 5.0 per cent of all promotions, about the same as last year.
- Almost three quarters of persons with disabilities separating from the public service are indeterminate employees. This is 10 per cent more than last year.
- Of the large departments, Human Resources and Skills Development Canada (8.8 per cent), Social Development Canada (7.8 per cent), and Veterans Affairs Canada (7.5 per cent) continue to employ the highest proportions of individuals with disabilities.
- Among small and mid-sized departments and agencies with 100 employees or more, the Canadian Human Rights Commission continued to have the highest proportion of employees with disabilities at 11.9 per cent, followed by the Office of the Chief Electoral Officer at 10.0 per cent.

Figure 9

Representation of Persons with Disabilities, 1988 to 2005 (%)

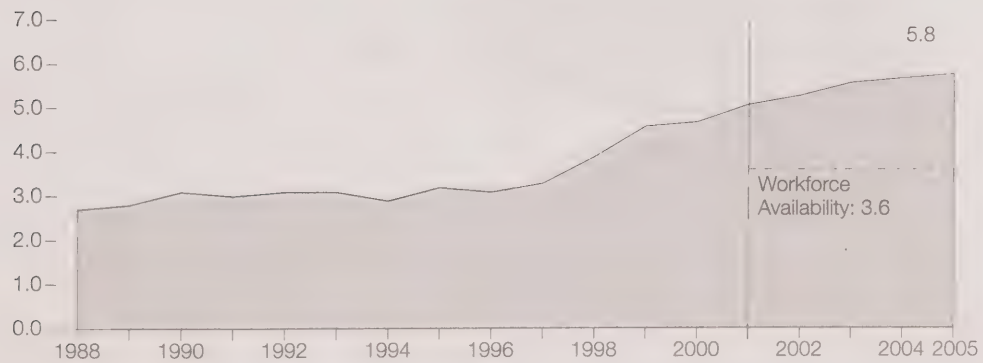


Figure 10

Hirings and Promotions of Persons with Disabilities, 1988 and 1996–2005 (%)

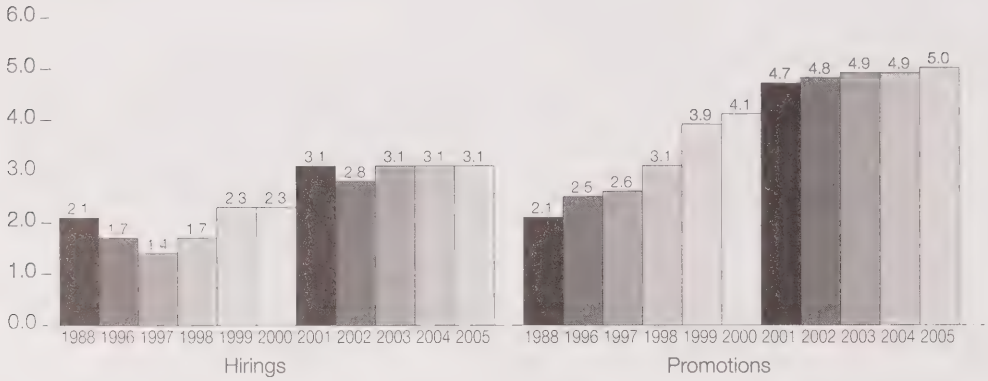
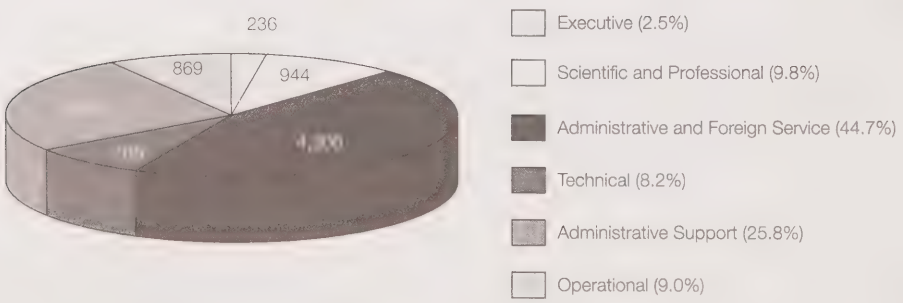


Figure 11

Distribution of Persons with Disabilities by Occupational Category



Persons in a Visible Minority Group

- Members of visible minorities now make up 8.1 per cent of the public service workforce, up from 7.8 per cent in the previous year, but still well below their workforce availability of 10.4 per cent.
- The number of visible minority employees in the Executive category increased to 221 (5.1 per cent) from 208 (4.8 per cent) a year ago. The number has more than doubled since 2000.
- There was an increase in the proportion of persons in a visible minority group who are indeterminate employees, now at 89.4 per cent, up from 87.0 per cent.
- For the past few years, the highest proportion of persons in a visible minority group has been in the Administration and Foreign Service category (41.7 per cent).
- A little over 45 per cent of visible minority employees work in the NCR, followed by Ontario, British Columbia, and Quebec with 18.7 per cent, 14.4 per cent, and 7.1 per cent respectively.
- Of all new hires, 9.5 per cent were members of visible minorities, down slightly from a year ago, and not quite half way to the 1-in-5 goal under the *Embracing Change* Action Plan.
- Employees in a visible minority group received 9.7 per cent of all promotions, an increase from 8.1 per cent from last year.
- Promotions for visible minorities within or to the Executive category increased to 7.1 per cent from 6.0 per cent a year ago.
- Visible minority employees entered the public service primarily through the Administrative Support (32.7 per cent), and Administration and Foreign Service categories (27.8 per cent). Over 20 per cent entered via the Scientific and Professional category, higher than for any other designated group.
- Overall, visible minorities accounted for 6.7 per cent of all separations, similar to last year.
- Among large departments and agencies, Citizenship and Immigration Canada (14.8 per cent) and Health Canada (13.3 per cent) continue to employ the highest proportions of persons in a visible minority group.
- The Immigration and Refugee Board had the highest percentage, 21.8 per cent, among small departments (those with 100 employees or more).

Figure 12

Representation of Persons in a Visible Minority Group, 1988 to 2005 (%)

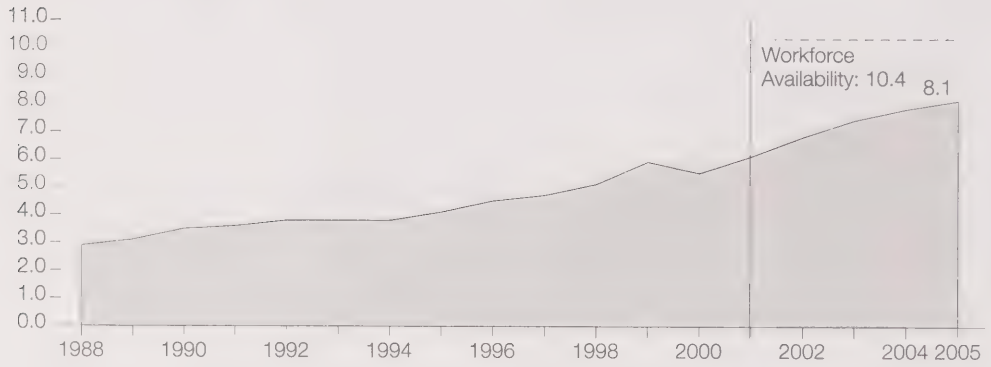


Figure 13

Hirings and Promotions of Visible Minorities, 1988 and 1996–2005 (%)

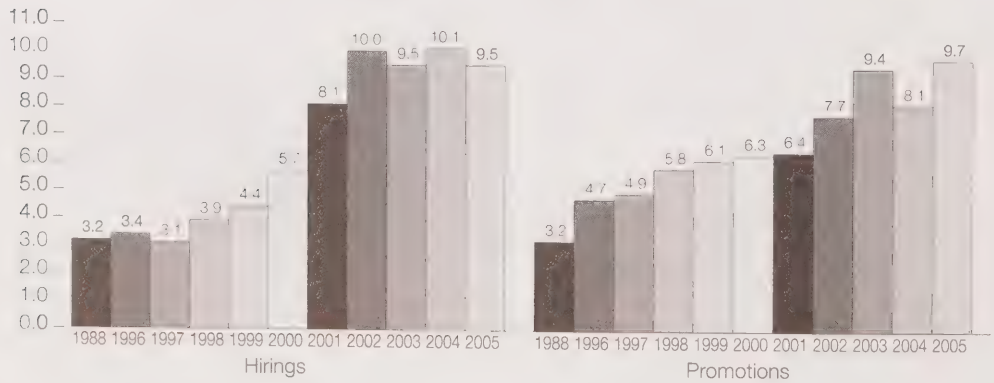


Figure 14

Distribution of Persons in a Visible Minority Group by Occupational Category

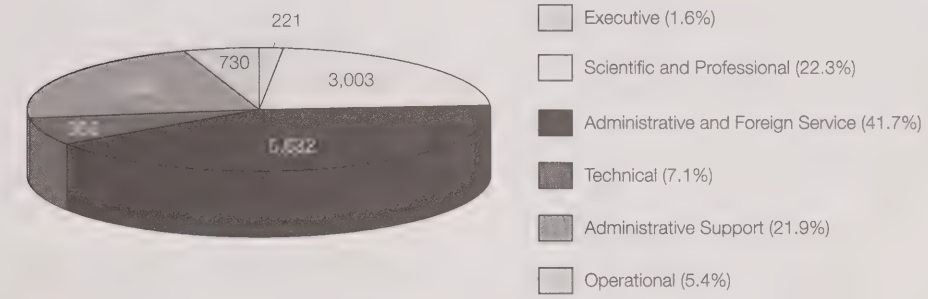
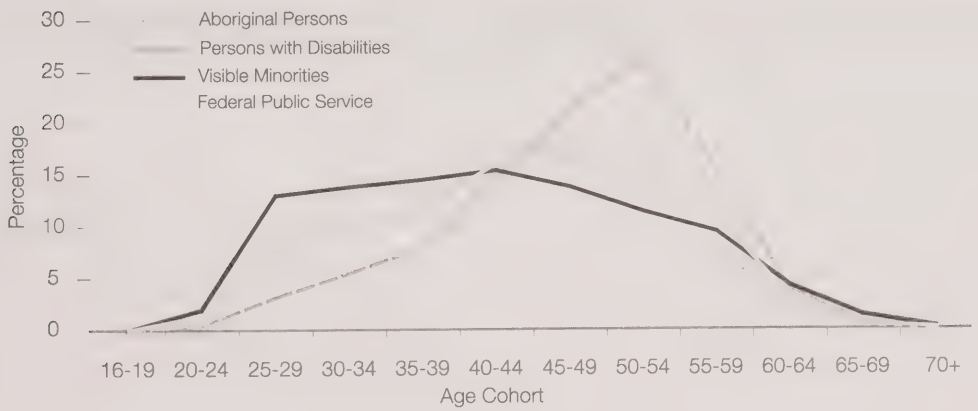


Figure 15

Age Profile of Minority Designated Groups



Representation

(Tables 1 and 2, and Figures 2, 6, 9, and 12)

- Three of the four designated groups remain well represented when compared with workforce availability estimates. Women account for 53.5 per cent of public service employees, Aboriginal peoples for 4.2 per cent, and persons with disabilities for 5.8 per cent compared to respective workforce availabilities of 52.2 per cent, 2.5 per cent, and 3.6 per cent.
- Although their representation has increased from 7.8 to 8.1 per cent, there remains a large gap when compared with workforce availability (10.4 per cent) for visible minorities.
- Indeterminate employees make up over 90 per cent of the public service workforce. Representation of indeterminate employees among the designated groups remains fairly consistent with the overall picture:
  - 94.5 per cent of persons with disabilities (up from 93 per cent);
  - 91.4 per cent of Aboriginal peoples (up from 90 per cent);
  - 90.5 per cent of women (90 per cent last year); and
  - 89.4 per cent of visible minorities (up from 87 per cent) are indeterminate employees.

Gender

(Table 2)

- In 2004–05, the number of women in the public service increased to 88,702 or 53.5 per cent of the workforce.
- The proportion of women in designated groups also increased. Women now account for 61.6 per cent of Aboriginal peoples, 54.3 per cent of visible minorities, and 51.2 per cent of persons with disabilities.
- Women continue to comprise close to 6 in 10 term employees.

Representation in Multiple Groups

- There was a slight decrease in the number of employees belonging to more than one employment equity group, as indicated below. Even though the numbers are still small, it is worth noting that the number of women belonging to more than one employment equity group has increased from a year ago.

Occupational Category

(Table 3)

- The proportion in the Executive category has again increased for all designated groups: visible minorities from 4.8 to 5.1 per cent, persons with disabilities from 4.9 to 5.5 per cent, Aboriginal peoples from 2.9 to 3.0 per cent, and women from 34.9 to 37.2 per cent.
- Administration and Foreign Service is the largest occupational category in the public service. Women account for over 60 per cent of the 70,487 employees in this category.

- The Administrative Support category has the highest concentration of women—82.5 per cent, although this has continued to show slight decreases over the years and the group is declining in size.

Age

(Table 4, and Figures 5 and 15)

- In 2004–05, the average age of public service employees was marginally over 44.
- The oldest group of people in the public service are in the Executive category, averaging approximately 50 years of age; however the number of executives over the age of 45 has decreased slightly from last year.
- Among the designated groups overall, visible minorities are the youngest (42.1 years old) and persons with disabilities are the oldest (47.5 years old).
- Once again, the group with the highest proportion of workers over the age of 45 is persons with disabilities at 68.1 per cent. The next highest proportion of federal employees is women, almost 50 per cent of whom are over the age of 45.

Departments and Agencies

(Table 5)

This is the first report that contains data following the restructuring of departments on December 12, 2003. Changes took place in the structure of some federal departments and agencies and several new organizations were created, including the Canada Border Services Agency; the Canadian Firearms Centre; the Canada School of Public Service; International Trade Canada; Social Development Canada; Public Safety and Emergency Preparedness Canada; Human Resources and Skills Development Canada; the Public Service Human Resources Management Agency of Canada; and

Distribution of Employees Showing Representation in Multiple Groups

	2005			2004		
	All	Aboriginal Peoples with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group with Disabilities	All	Aboriginal Peoples with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group with Disabilities
Public Service Employees	165,856	486	499	165,976	424	441
Men	77,154	228	237	77,801	210	230
All Women	88,702	259	259	88,175	214	211
Aboriginal Women	4,241			4,114		
Women with Disabilities	4,931			4,781		
Visible Minority Women	7,300			7,057		

the Public Service Staffing Tribunal. Data specific to some of these organizations are not currently available.

- Women made up 75 per cent of the workforce in two of the 19 largest departments—the Royal Canadian Mounted Police (civilian staff) and Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC).
- Over half of Aboriginal peoples in the public service are employed by five departments: Indian and Northern Affairs Canada (INAC) with 1,181 employees; Correctional Service Canada with 975 employees; Health Canada with 603 employees; HRSDC with 498 employees; and National Defence with 466 employees. Aboriginal peoples constitute just about one third of the workforce at INAC.
- Over 20 per cent of persons with disabilities in the public service are employed by National Defence (1,159 employees), followed by HRSDC with 1,079 employees.
- Just over 40 per cent of visible minorities in the public service work in six departments: Social Development Canada (1,064); National Defence (1,041); Health Canada (1,034); Public Works and Government Services Canada (996); HRSDC (925); and Citizenship and Immigration Canada (CIC) (766).
- Six of the large departments have at least 10 per cent visible minority representation in their workforce: CIC (14.8 per cent), Health Canada (13.3 per cent), Statistics Canada (11.2 per cent), Environment Canada and the Department of Justice Canada (each with 10.1 per cent), and Natural Resources Canada (10.0 per cent).

Geography

(Table 6)

- Forty-two per cent of the federal workforce is found in the NCR. The proportion is similar for visible minorities (45.4 per cent), women (44.4 per cent), and persons with disabilities (42 per cent). By contrast, more than two thirds of Aboriginal employees work outside the NCR and 4 in 10 are found west of Ontario.
- Just under 4 in 10 public service employees working outside Canada are women, some two thirds with Foreign Affairs Canada, followed by CIC (17 per cent) and the Canadian International Development Agency (10 per cent).
- British Columbia continues to have the highest representation of visible minorities, increasing its share to 13.1 per cent, followed by Ontario (excluding the NCR) with 12.2 per cent.

Figure 16

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work (%)—as at March 31, 2005

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority Group
Newfoundland and Labrador	41.3	4.5	5.4	1.0
Prince Edward Island	62.4	2.2	8.1	1.9
Nova Scotia	41.0	2.8	6.9	5.1
New Brunswick	53.3	2.9	5.4	1.5
Quebec (excl. NCR)	51.5	1.5	3.3	5.0
NCR	56.0	3.1	5.8	8.7
Ontario (excl. NCR)	56.1	4.0	7.4	12.2
Manitoba	56.0	12.1	6.9	6.4
Saskatchewan	53.6	12.9	5.7	3.6
Alberta	54.6	7.6	6.3	7.6
British Columbia	48.5	5.0	6.0	13.1
Yukon	61.9	17.8	8.5	2.8
Northwest Territories	56.1	21.4	4.5	2.9
Nunavut	54.7	27.3	2.9	4.7

Salary

(Table 7)

- More than 56 per cent of all employees in the public service earn $50,000 or more. The proportions have increased for the designated groups, and are now as follows:
  - visible minorities 56.5 per cent;
  - persons with disabilities 50.1 per cent;
  - Aboriginal peoples 47.9 per cent; and
  - women 46.4 per cent.

Hiring

(Tables 8 through 10)

- The federal public service hired almost 2,100 fewer employees in 2004–05 than during the previous year.
- The hiring of designated group members did not show any noteworthy changes. Persons in visible minority groups made up 9.5 per cent of new hires, approximately half a percentage point less than last year, as it was for women at 57.1 per cent. The proportion of

Aboriginal peoples was 4.3 per cent, slightly less than last year. For the second year in a row, the percentage of new hires of persons with disabilities remained the same, at 3.1 per cent.

- Five geographic areas (compared to four last year) show double-digit percentages for hiring of Aboriginal peoples: Manitoba (12.7 per cent), Alberta (10.3 per cent), Nunavut (25.8 per cent), the Northwest Territories (20.3 per cent), and Yukon (20.0 per cent). With respect to visible minorities, there are also five areas, including the NCR and British Columbia, down from seven a year ago.
- Of the 60 external hires into the Executive category, only four were members of visible minority groups and 19 were women.
- For the public service as a whole, one third of employees hired were into indeterminate positions. For each of the minority-designated groups, there was a slight increase in the percentage of hires into indeterminate positions (Aboriginal peoples from 32.0 to 34.6 per cent; persons with disabilities from 33.7 to 37.3 per cent, and visible minorities from 36.0 to 38.5 per cent).

Promotions

(Tables 11 through 13)

- More than half of all promotions occurred in the NCR; this was also true for promotions of women, persons with disabilities, and visible minorities. The NCR share for Aboriginal peoples was 45.6 per cent, up from 38 per cent the previous year.
- Indeterminate employees received 92 per cent of all promotions; among the designated groups, indeterminate employees likewise received over 90 per cent of promotions.
- Slightly less than half (49.2 per cent) of all promotions in the Public Service were into or within the Administration and Foreign Service category. For women, this category accounted for 57.6 per cent, for Aboriginal peoples 54.6 per cent, and for persons with disabilities 52.7 per cent. While at 44.0 per cent it was also the leading category with respect to the promotion of visible minorities, promotions within or into the Scientific and Professional or the Administrative Support categories together surpassed the Administration and Foreign Service category.

Separations

(Tables 14 through 16)

- Together, the minority-designated groups accounted for 17.4 per cent of separations (the same as last year), as follows: visible minorities 6.7 per cent, persons with disabilities 6.6 per cent, and Aboriginal peoples 4.1 per cent.
- Women accounted for slightly more than half (51.7 per cent) of all separations from the federal public service.
- Overall, separations from indeterminate employment accounted for 55.7 per cent of all separations.
- Term separations exceeded indeterminate separations for visible minority and Aboriginal employees.

Conclusion

It is becoming increasingly evident that, when employment equity is viewed as an "add-on" in organizations, there is limited success in its implementation. Consequently, it is crucial that employment equity and diversity goals be integrated into departmental human resources management and business practices and that they become an integral part of the way that organizations conduct their business.

With deputy ministers receiving new delegations and increased flexibilities to manage their organizations, it will be important to clearly communicate expectations and ensure that organizational performance is appropriately assessed. There must continue to be strong statements of commitment to organizational goals that include improvements in diversity performance. As we have noted before, consequences for not meeting expectations constitute a very strong accountability mechanism that will need to be exercised judiciously.

During the past year, departments continued to work independently, in partnership with each other and with central agencies, to address their obligations under the *Employment Equity Act*. In addition, many departments and agencies were engaged in developing initiatives to support the attainment of corporate priorities such as *Embracing Change*. Several, such as Canadian Heritage, the Department of Justice Canada, PSHRMAC, the Canada School of Public Service, and the Public Service Commission of Canada, made generous contributions of both financial and human resources to support designated group organizations and networks.

Almost all departments continued to participate in government-wide initiatives and conferences, thus increasing their own knowledge and expertise, while contributing to an increased capacity in the federal public service as a whole. This is important if departments are to make the difference and to stimulate the success that is sought.

To meet our objectives regarding diversity and employment equity in the federal public service, action is required in several areas.

First, we need to integrate employment equity and diversity into human resources planning and business planning activities. This will place diversity at the core of departmental operations. We will strengthen the policy framework by means of the *Policy on Diversity* that will be supported by directives on employment equity and the duty to accommodate, particularly employees with disabilities. In addition to respecting our legislative obligations, these policy instruments will further support excellence in managing our most valued asset—our employees.

While there may be a general understanding of diversity goals, there is also growing evidence of the need to revitalize and enhance communication strategies and develop appropriate messages. We will strengthen our messages to improve understanding of why diversity is so crucial to serving Canadians with excellence.

Second, we will reinvigorate recruitment and career development programs, recognizing the need to be more competitive in the search for talent among Canadians. The new provisions of the *Public Service Modernization*

Act and the *Public Service Employment Act* provide more flexible mechanisms for managers in all departments and agencies, which will facilitate these goals.

Third, we will continue to strengthen accountability of departments and deputy heads by setting clear expectations, developing a more rigorous approach to monitoring results, assessing performance under the Management Accountability Framework, and reporting on results rather than simply processes or activities.

Fourth, we are strengthening partnerships with key communities, including bargaining agents and designated group organizations. They make an important contribution to our goal of establishing an inclusive institution.

To be relevant and effective in the modern Canada, the public service needs to be diverse, dynamic, committed, and well managed. This in turn will contribute to the development and delivery of well-managed programs and services to Canadians.

Appendix: Statistical Tables

Technical Notes

The tables in this report provide statistics on the designated groups in the public service as at March 31, 2005. They include summary data on women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group, as well as tables on hirings, promotions, and separations of persons in these groups.

Public Service

The Treasury Board is the employer for the public service as set out in the *Financial Administration Act*, schedules I and IV. Appointments are made according to a redefined concept of merit under the *Public Service Employment Act*, which is administered by the Public Service Commission of Canada. The total number of employees in the public service as at March 31, 2005, was 171,125.

Report Coverage

This report includes information on indeterminate employees, term employees of three months or more, and seasonal employees, with the exception of those seasonal employees who are on leave without pay at the end of March. No information is reported on students or casual employees, except in the case of hiring. Persons on leave without pay, including those on care and nurturing leave and educational leave, are not included in these tables.

Statistics in this document also exclude Governor in Council appointees, ministerial staff, federal judges, and deputy ministers, who are also on the public service payroll. As required under the *Employment Equity Act*, this annual report to Parliament presents information for the fiscal year beginning April 1, 2004, and ending March 31, 2005.

Employees are classified according to the following categories:	
Indeterminate, terms of three months or more, and seasonal	165,856
Terms of less than three months	621
Casual employees	4,648
Total	171,125

Federal Departments and Agencies

The *Employment Equity Act* prescribes that this report cover the portions of the public service of Canada set out in schedules I and IV of the *Financial Adminstration Act* (FAA). The core public administration of the public service comprises some 70 departments, agencies, and commissions for which the Treasury Board is the employer (see Table 5). The statistics in this report include only employees working for organizations covered by FAA, schedules I and IV. These organizations vary in size from large departments with more than 3,000 employees to small institutions with fewer than 100 employees. Some departments have employees in all provinces and territories, while others are located only in the NCR. The population for some small organizations is included with the larger institution that handles their payroll and administrative matters.

Term Employees

Both the *Public Service Labour Relations Act* and the *Employment Equity Act* define "employee" to include persons hired for a fixed duration of at least three months, traditionally referred to as "term employees."

Since persons hired for less than three months are not part of the population under the *Employment Equity Act*, they are not included in this report.

Data on Persons in the Designated Groups

To assure consistency of the data presented in this report, PSHRMAC uses the Incumbent File, which contains information on all employees for whom the Treasury Board is the employer in accordance with FAA, schedules I and IV. Self-identification data are generated from the Employment Equity Data Bank, which is maintained by PSHRMAC. Information derived from these two sources does not always harmonize exactly with information from departmental sources.

All tabulations, other than those for women, contain data obtained through self-identification.

The completeness and accuracy of employment equity data for the public service depend on the willingness of employees to self-identify and on departments providing opportunities for them to do so. Employees can self-identify when they join a department (including those engaged as students or casual employees) and during departmental self-identification censuses and other campaigns. They may complete a self-identification form (available from employment equity co-ordinators in the department) at any time.

Terminology

"Hirings" refers to the number of persons added to the employee population in the past fiscal year. This includes indeterminate and seasonal employees, those with terms of three months or more, and students and casual employees whose employment status has changed (to indeterminate, terms of three months or more, or seasonal). "Hiring" measures the flow of employees into the public service and may include more than one staffing action for term employees.

"Promotions" refers to the number of appointments to positions at higher maximum pay levels, either within the same occupational group or subgroup or in another group or subgroup.

"Separations" refers to the number of employees (i.e. indeterminate, terms of three months or more, and seasonal) removed from the public service payroll and may

include more than one action for term employees. Separations include people who retired or resigned or whose specified employment period (term) ended.

"Indeterminate employees" refers to people appointed to the public service for an unspecified duration.

"Seasonal employees" refers to people hired to work cyclically for a season or portion of each year.

"Casual employees" refers to people hired for a specified period of no more than 90 days by any one department or agency during the fiscal year. Casual employees are not included in the representation figures.

"Workforce availability" refers to the distribution of people in the designated groups as a percentage of the total Canadian workforce. For public service purposes, workforce availability is based only on Canadian citizens in those occupations in the Canadian workforce corresponding to the occupations in the public service. Estimates for women, Aboriginal peoples, and visible minorities derive from statistics in the Census of Canada. Those for persons with disabilities derive from data in surveys such as the Health and Activity Limitation Survey (1991) and the Participation and Activity Limitation Survey (2001). These are also collected by Statistics Canada.

"Benchmarks," like targets, are established to measure progress toward goals that an organization has set for itself. Benchmarks are consistent with the concept of merit and help ensure that the public service workforce is qualified and representative, reflecting the diversity of Canadian society. Benchmarks were established within the context of the *Embracing Change* Action Plan put in place to increase the participation of visible minorities in the public service.

TABLE 1

Representation of Designated Groups in the Federal Public Service

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Public Service Representation									
As at March 31, 2005	165,856	88,702	53.5	6,886	4.2	9,626	5.8	13,498	8.1
As at March 31, 2004	165,976	88,175	53.1	6,723	4.1	9,452	5.7	13,001	7.8
As at March 31, 2003	163,314	86,162	52.8	6,426	3.9	9,155	5.6	12,058	7.4
As at March 31, 2002	157,510	82,663	52.5	5,980	3.8	8,331	5.3	10,772	6.8
As at March 31, 2001	149,339	77,785	52.1	5,316	3.6	7,621	5.1	9,143	6.1
As at March 31, 2000* (Revenue Canada excluded)	141,253	72,549	51.4	4,639	3.3	6,687	4.7	7,764	5.5
As at March 31, 1999 (Revenue Canada included)	178,340	91,856	51.5	5,124	2.9	8,137	4.6	10,557	5.9
As at March 31, 1998	179,831	90,801	50.5	4,770	2.7	6,943	3.9	9,260	5.1
As at March 31, 1997	186,378	92,281	49.5	4,551	2.4	6,227	3.3	8,690	4.7
As at March 31, 1996	201,009	96,794	48.2	4,665	2.3	6,291	3.1	8,981	4.5
As at March 31, 1995	217,784	103,191	47.4	4,783	2.2	6,935	3.2	8,914	4.1
Workforce Availability 2001 Census and PALS			52.2		2.5		3.6		10.4

* Revenue Canada became a separate employer, the new Canada Customs and Revenue Agency on November 1, 1999.

Note

The data in this and other tables in this report cover employees identified for the purpose of employment equity in the Regulations to the *Employment Equity Act*. The estimates of workforce availability are based on information from the 2001 Census of Canada and the 2001 post-Census Participation and Activity Limitation Survey (PALS). They include only Canadian citizens in those occupations in the Canadian workforce that correspond to occupations in the federal public service.

TABLE 2

Distribution of Designated Groups in the Federal Public Service by Type of Employment and Gender

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2005

	All Employees		Gender	Type of Employment								
				Indeterminate		Gender	Term ≥ 3 Months		Gender	Seasonal		Gender
	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%
Federal Public Service												
Total	165,856	100.0	100.0	151,474	100.0	100.0	13,610	100.0	100.0	772	100.0	100.0
Women	88,702	53.5	53.5	80,289	53.0	53.0	8,105	59.6	59.6	308	39.9	39.9
Men	77,154	46.5	46.5	71,185	47.0	47.0	5,505	40.4	40.4	464	60.1	60.1
Aboriginal Peoples												
Total	6,886	4.2	100.0	6,294	4.2	100.0	539	4.0	100.0	53	6.9	100.0
Women	4,241	4.8	61.6	3,850	4.8	61.2	373	4.6	69.2	18	5.8	34.0
Men	2,645	3.4	38.4	2,444	3.4	38.8	166	3.0	30.8	35	7.5	66.0
Persons with Disabilities												
Total	9,626	5.8	100.0	9,105	6.0	100.0	479	3.5	100.0	42	5.4	100.0
Women	4,931	5.6	51.2	4,648	5.8	51.0	268	3.3	56.0	15	4.9	35.7
Men	4,695	6.1	48.8	4,457	6.3	49.0	211	3.8	44.0	27	5.8	64.3
Persons in a Visible Minority Group												
Total	13,498	8.1	100.0	12,062	8.0	100.0	1,406	10.3	100.0	30	3.9	100.0
Women	7,330	8.3	54.3	6,445	8.0	53.4	870	10.7	61.9	15	4.9	50.0
Men	6,168	8.0	45.7	5,617	7.9	46.6	536	9.7	38.1	15	3.2	50.0

Note

Shaded columns indicate the percentage representation by gender within each group of employees (e.g. 61.6 per cent of Aboriginal employees are women, i.e. 4,241 ÷ 6,886 x 100). Percentages in the unshaded columns in each case show the representation of all members of the designated groups within the public service and their representation by gender within the public service (e.g. 9.7 per cent of men who are term employees are members of a visible minority group, i.e. 536 ÷ 5,505 x 100).

TABLE 3

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2005

Occupational Category and Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	4,305	1,601	37.2	129	3.0	236	5.5	221	5.1
Scientific and Professional									
AC Actuarial Science	4	1	25.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0
AG Agriculture	9	1	11.1	1	11.1	1	11.1	0	0.0
AR Architecture and Town Planning	222	62	27.9	3	1.4	7	3.2	27	12.2
AU Auditing	183	57	31.1	0	0.0	4	2.2	37	20.2
BI Biological Sciences	1,872	807	43.1	34	1.8	60	3.2	236	12.6
CH Chemistry	443	183	41.3	3	0.7	8	1.8	108	24.4
DE Dentistry	12	0	0.0	0	0.0	1	8.3	0	0.0
DS Defence Scientific Service	611	104	17.0	1	0.2	9	1.5	77	12.6
ED Education	785	520	66.2	77	9.8	29	3.7	53	6.8
EN Engineering and Land Survey	2,671	391	14.6	38	1.4	92	3.4	425	15.9
ES Economics, Sociology and Statistics	6,035	2,846	47.2	139	2.3	277	4.6	795	13.2
FO Forestry	95	17	17.9	2	2.1	8	8.4	3	3.2
HR Historical Research	128	53	41.4	2	1.6	7	5.5	3	2.3
LA Law	2,722	1,407	51.7	79	2.9	143	5.3	244	9.0
LS Library Science	424	315	74.3	11	2.6	16	3.8	35	8.3
MA Mathematics	331	130	39.3	1	0.3	20	6.0	54	16.3
MD Medicine	265	95	35.8	3	1.1	13	4.9	30	11.3
MT Meteorology	523	97	18.5	2	0.4	17	3.3	33	6.3
ND Nutrition and Dietetics	42	41	97.6	2	4.8	0	0.0	1	2.4

NU	Nursing	1,586	1,352	85.2	148	9.3	39	2.5	114	7.2
OP	Occupational and Physical Therapy	50	37	74.0	0	0.0	1	2.0	3	6.0
PC	Physical Sciences	2,140	825	38.6	50	2.3	76	3.6	222	10.4
PH	Pharmacy	21	15	71.4	1	4.8	0	0.0	3	14.3
PS	Psychology	345	174	50.4	2	0.6	16	4.6	23	6.7
SE	Scientific Research	1,813	313	17.3	10	0.6	57	3.1	310	17.1
SG	Scientific Regulation	772	388	50.3	4	0.5	23	3.0	132	17.1
SW	Social Work	46	35	76.1	1	2.2	2	4.3	1	2.2
UT	University Teaching	212	26	12.3	1	0.5	15	7.1	30	14.2
VM	Veterinary Medicine	38	21	55.3	0	0.0	3	7.9	3	7.9
Total		24,400	10,313	42.3	615	2.5	944	3.9	3,003	12.3

Administrative and Foreign Service

AS	Administrative Services	21,619	16,356	75.7	907	4.2	1,314	6.1	1,196	5.5
CA	Career Assignment Program	138	70	50.7	14	10.1	15	10.9	48	34.8
CO	Commerce	2,893	1,194	41.3	101	3.5	135	4.7	231	8.0
CS	Computer Systems Administration	11,649	3,409	29.3	254	2.2	606	5.2	1,339	11.5
FI	Financial Administration	3,231	1,693	52.4	92	2.8	139	4.3	475	14.7
FS	Foreign Service	1,199	458	38.2	18	1.5	38	3.2	133	11.1
IS	Information Services	2,788	1,886	67.6	93	3.3	144	5.2	176	6.3
MM	Management Trainee	164	97	59.1	5	3.0	7	4.3	27	16.5
OM	Organization and Methods	188	112	59.6	3	1.6	15	8.0	12	6.4
PE	Personnel Administration	3,210	2,401	74.8	162	5.0	331	10.3	295	9.2
PG	Purchasing and Supply	2,427	1,301	53.6	80	3.3	150	6.2	189	7.8
PM	Program Administration	17,466	11,435	65.5	1,087	6.2	1,224	7.0	1,329	7.6
TR	Translation	1,110	762	68.6	4	0.4	35	3.2	37	3.3
WP	Welfare Program	2,405	1,337	55.6	168	7.0	155	6.4	145	6.0
Total		70,487	42,511	60.3	2,988	4.2	4,308	6.1	5,632	8.0

TABLE 3 (cont'd)

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Group

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2005

Occupational Category and Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Technical									
AI Air Traffic Control	13	1	7.7	0	0.0	0	0.0	1	7.7
AO Aircraft Operations	509	47	9.2	11	2.2	8	1.6	15	2.9
DD Drafting and Illustration	218	78	35.8	5	2.3	16	7.3	17	7.8
EG Engineering and Scientific Support	6,222	1,801	28.9	152	2.4	278	4.5	374	6.0
EL Electronics	990	42	4.2	21	2.1	46	4.6	46	4.6
EU Educational Support	32	28	87.5	17	53.1	0	0.0	0	0.0
GT General Technical	2,116	565	26.7	103	4.9	112	5.3	59	2.8
PI Primary Products Inspection	260	58	22.3	10	3.8	21	8.1	17	6.5
PY Photography	11	1	9.1	0	0.0	2	18.2	0	0.0
RO Radio Operations	354	70	19.8	12	3.4	14	4.0	7	2.0
SI Social Science Support	3,467	2,193	63.3	143	4.1	204	5.9	263	7.6
SO Ships' Officers	998	69	6.9	26	2.6	19	1.9	13	1.3
TE RCMP Special Group	935	493	52.7	1	0.1	3	0.3	7	0.7
TI Technical Inspection	1,444	159	11.0	37	2.6	65	4.5	134	9.3
Total	17,569	5,605	31.9	538	3.1	788	4.5	953	5.4

Administrative Support										
CM	Communications	36	9	25.0	1	2.8	6	16.7	3	8.3
CR	Clerical and Regulatory	29,237	24,062	82.3	1,551	5.3	2,400	8.2	2,855	9.8
DA	Data Processing	323	180	55.7	7	2.2	14	4.3	28	8.7
OE	Office Equipment Operation	15	10	66.7	1	6.7	6	40.0	0	0.0
ST	Secretarial, Stenographic, Typing	1,090	1,066	97.8	52	4.8	55	5.0	73	6.7
Total		30,701	25,327	82.5	1,612	5.3	2,481	8.1	2,959	9.6
Operational										
CX	Correctional Services	5,971	1,483	24.8	584	9.8	217	3.6	336	5.6
FR	Firefighters	425	8	1.9	14	3.3	11	2.6	5	1.2
GL	General Labour and Trades	5,035	235	4.7	174	3.5	279	5.5	101	2.0
GS	General Services	3,059	1,129	36.9	126	4.1	196	6.4	149	4.9
HP	Heat, Power and Stationary Plant Operation	476	7	1.5	9	1.9	37	7.8	23	4.8
HS	Hospital Services	595	339	57.0	45	7.6	16	2.7	56	9.4
LI	Lightkeepers	103	7	6.8	4	3.9	1	1.0	0	0.0
PR	Printing Operations	45	12	26.7	3	6.7	4	8.9	3	6.7
SC	Ships' Crews	1,264	85	6.7	25	2.0	47	3.7	31	2.5
SR	Ship Repair	1,421	40	2.8	20	1.4	61	4.3	26	1.8
Total		18,394	3,345	18.2	1,004	5.5	869	4.7	730	4.0
TOTAL FEDERAL PUBLIC SERVICE		**165,856**	**88,702**	**53.5**	**6,886**	**4.2**	**9,626**	**5.8**	**13,498**	**8.1**

TABLE 4

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2005

Occupational Category	Age Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive										
	30–34	47	17	36.2	2	4.3	1	2.1	4	8.5
	35–39	249	115	46.2	17	6.8	4	1.6	22	8.8
	40–44	524	252	48.1	24	4.6	21	4.0	38	7.3
	45–49	936	417	44.6	26	2.8	47	5.0	46	4.9
	50–54	1,366	535	39.2	40	2.9	74	5.4	41	3.0
	55–59	943	231	24.5	19	2.0	75	8.0	53	5.6
	60–64	219	31	14.2	1	0.5	10	4.6	14	6.4
	65–69	20	3	15.0	0	0.0	4	20.0	3	15.0
	70+	1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		4,305	1,601	37.2	129	3.0	236	5.5	221	5.1
Scientific and Professional										
	20–24	171	117	68.4	4	2.3	1	0.6	26	15.2
	25–29	2,099	1,192	56.8	46	2.2	36	1.7	342	16.3
	30–34	3,165	1,654	52.3	111	3.5	65	2.1	418	13.2
	35–39	3,330	1,616	48.5	103	3.1	110	3.3	403	12.1
	40–44	3,854	1,738	45.1	109	2.8	132	3.4	489	12.7
	45–49	3,892	1,552	39.9	86	2.2	184	4.7	416	10.7
	50–54	3,806	1,380	36.3	81	2.1	210	5.5	315	8.3
	55–59	2,766	807	29.2	55	2.0	142	5.1	306	11.1
	60–64	976	210	21.5	18	1.8	44	4.5	179	18.3
	65–69	263	35	13.3	2	0.8	16	6.1	87	33.1
	70+	78	12	15.4	0	0.0	4	5.1	22	28.2
Total		24,400	10,313	42.3	615	2.5	944	3.9	3,003	12.3

Administrative and Foreign Service

	16–19	3	3	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20–24	932	560	60.1	48	5.2	16	1.7	104	11.2
	25–29	5,719	3,350	58.6	214	3.7	146	2.6	817	14.3
	30–34	7,400	4,254	57.5	394	5.3	233	3.1	890	12.0
	35–39	8,735	5,272	60.4	498	5.7	364	4.2	940	10.8
	40–44	11,546	7,365	63.8	542	4.7	653	5.7	900	7.8
	45–49	13,669	8,994	65.8	501	3.7	921	6.7	762	5.6
	50–54	13,644	8,250	60.5	510	3.7	1,153	8.5	562	4.1
	55–59	6,993	3,612	51.7	225	3.2	651	9.3	443	6.3
	60–64	1,570	740	47.1	48	3.1	147	9.4	172	11.0
	65–69	246	105	42.7	8	3.3	21	8.5	41	16.7
	70+	30	6	20.0	0	0.0	3	10.0	1	3.3
Total		70,487	42,511	60.3	2,988	4.2	4,308	6.1	5,632	8.0

Technical

	16–19	7	3	42.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20–24	331	148	44.7	7	2.1	4	1.2	19	5.7
	25–29	1,298	674	51.9	44	3.4	29	2.2	106	8.2
	30–34	1,613	768	47.6	77	4.8	37	2.3	98	6.1
	35–39	1,805	714	39.6	77	4.3	49	2.7	116	6.4
	40–44	2,862	923	32.3	83	2.9	100	3.5	139	4.9
	45–49	3,521	1,044	29.7	101	2.9	175	5.0	169	4.8
	50–54	3,417	866	25.3	83	2.4	238	7.0	122	3.6
	55–59	1,986	366	18.4	50	2.5	125	6.3	107	5.4
	60–64	590	84	14.2	13	2.2	28	4.7	56	9.5
	65–69	122	15	12.3	3	2.5	2	1.6	19	15.6
	70+	17	0	0.0	0	0.0	1	5.9	2	11.8
Total		17,569	5,605	31.9	538	3.1	788	4.5	953	5.4

TABLE 4 (cont'd)

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Occupational Category and Age Group

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2005

Occupational Category	Age Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
		#	#	%	#	%	#	%	#	%
Administrative Support										
	16–19	23	14	60.9	2	8.7	0	0.0	3	13.0
	20–24	808	627	77.6	54	6.7	20	2.5	103	12.7
	25–29	2,544	1,973	77.6	126	5.0	74	2.9	404	15.9
	30–34	2,700	2,125	78.7	192	7.1	142	5.3	376	13.9
	35–39	3,465	2,857	82.5	243	7.0	191	5.5	399	11.5
	40–44	5,003	4,240	84.7	298	6.0	390	7.8	423	8.5
	45–49	5,977	5,059	84.6	289	4.8	531	8.9	376	6.3
	50–54	5,674	4,663	82.2	254	4.5	636	11.2	399	7.0
	55–59	3,329	2,790	83.8	118	3.5	366	11.0	296	8.9
	60–64	955	803	84.1	30	3.1	110	11.5	136	14.2
	65–69	184	144	78.3	6	3.3	18	9.8	34	18.5
	70+	39	32	82.1	0	0.0	3	7.7	10	25.6
Total		30,701	25,327	82.5	1,612	5.3	2,481	8.1	2,959	9.6
Operational										
	16–19	13	4	30.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	20–24	275	97	35.3	26	9.5	4	1.5	17	6.2
	25–29	1,101	317	28.8	103	9.4	19	1.7	94	8.5
	30–34	1,755	509	29.0	160	9.1	49	2.8	88	5.0
	35–39	1,949	472	24.2	163	8.4	57	2.9	89	4.6
	40–44	2,988	622	20.8	160	5.4	123	4.1	102	3.4

	45–49	3,822	536	14.0	169	4.4	213	5.6	107	2.8
	50–54	3,502	399	11.4	115	3.3	210	6.0	114	3.3
	55–59	2,178	268	12.3	78	3.6	142	6.5	85	3.9
	60–64	689	100	14.5	27	3.9	41	6.0	27	3.9
	65–69	100	19	19.0	2	2.0	8	8.0	6	6.0
	70+	22	2	9.1	1	4.5	3	13.6	1	4.5
Total		18,394	3,345	18.2	1,004	5.5	869	4.7	730	4.0
Federal Public Service										
	16–19	46	24	52.2	2	4.3	0	0.0	3	6.5
	20–24	2,517	1,549	61.5	139	5.5	45	1.8	269	10.7
	25–29	12,761	7,506	58.8	533	4.2	304	2.4	1,763	13.8
	30–34	16,680	9,327	55.9	936	5.6	527	3.2	1,874	11.2
	35–39	19,533	11,046	56.6	1,101	5.6	775	4.0	1,969	10.1
	40–44	26,777	15,140	56.5	1,216	4.5	1,419	5.3	2,091	7.8
	45–49	31,817	17,602	55.3	1,172	3.7	2,071	6.5	1,876	5.9
	50–54	31,409	16,093	51.2	1,083	3.4	2,521	8.0	1,553	4.9
	55–59	18,195	8,074	44.4	545	3.0	1,501	8.2	1,290	7.1
	60–64	4,999	1,968	39.4	137	2.7	380	7.6	584	11.7
	65–69	935	321	34.3	21	2.2	69	7.4	190	20.3
	70+	187	52	27.8	1	0.5	14	7.5	36	19.3
TOTAL FEDERAL PUBLIC SERVICE		**165,856**	**88,702**	**53.5**	**6,886**	**4.2**	**9,626**	**5.8**	**13,498**	**8.1**

TABLE 5

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2005

Department or Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
National Defence*	19,815	7,574	38.2	466	2.4	1,159	5.8	1,041	5.3
Correctional Service Canada	14,177	6,137	43.3	975	6.9	697	4.9	726	5.1
Public Works and Government Services Canada	12,487	6,458	51.7	301	2.4	703	5.6	996	8.0
Human Resources and Skills Development Canada	12,273	9,228	75.2	498	4.1	1,079	8.8	925	7.5
Social Development Canada	11,126	7,235	65.0	351	3.2	869	7.8	1,064	9.6
Fisheries and Oceans Canada†	9,517	2,870	30.2	343	3.6	444	4.7	360	3.8
Health Canada	7,764	5,097	65.6	603	7.8	390	5.0	1,034	13.3
Agriculture and Agri-Food Canada‡	6,128	2,809	45.8	171	2.8	261	4.3	472	7.7
Environment Canada	5,759	2,427	42.1	136	2.4	273	4.7	584	10.1
Industry Canada	5,623	2,797	49.7	139	2.5	289	5.1	553	9.8
Statistics Canada	5,339	2,746	51.4	116	2.2	354	6.6	599	11.2
Citizenship and Immigration Canada	5,184	3,340	64.4	121	2.3	252	4.9	766	14.8
Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)	5,152	3,915	76.0	244	4.7	282	5.5	320	6.2
Transport Canada	4,629	1,921	41.5	119	2.6	217	4.7	368	7.9
Department of Justice Canada	4,556	2,956	64.9	155	3.4	257	5.6	461	10.1
Natural Resources Canada	4,448	1,747	39.3	122	2.7	273	6.1	445	10.0
Foreign Affairs and International Trade Canada	3,903	1,902	48.7	92	2.4	164	4.2	334	8.6
Indian and Northern Affairs Canada	3,784	2,398	63.4	1,181	31.2	246	6.5	218	5.8
Veterans Affairs Canada	3,474	2,427	69.9	100	2.9	261	7.5	242	7.0
Canadian Heritage	2,007	1,330	66.3	88	4.4	96	4.8	182	9.1

Passport Office	1,650	1,168	70.8	30	1.8	58	3.5	224	13.6
Public Health Agency of Canada	1,598	1,106	69.2	70	4.4	92	5.8	208	13.0
Canadian International Development Agency	1,543	936	60.7	43	2.8	65	4.2	145	9.4
Library and Archives Canada	1,106	624	56.4	33	3.0	69	6.2	53	4.8
Department of Finance Canada	979	496	50.7	13	1.3	40	4.1	90	9.2
Public Service Commission of Canada	951	648	68.1	35	3.7	86	9.0	120	12.6
Immigration and Refugee Board	927	601	64.8	26	2.8	40	4.3	202	21.8
Privy Council Office	795	478	60.1	20	2.5	39	4.9	63	7.9
Treasury Board of Canada Secretariat	756	443	58.6	17	2.2	53	7.0	66	8.7
Public Safety and Emergency Preparedness Canada	648	372	57.4	27	4.2	49	7.6	47	7.3
Atlantic Canada Opportunities Agency	618	343	55.5	12	1.9	25	4.0	21	3.4
Canadian Grain Commission	616	221	35.9	31	5.0	43	7.0	49	8.0
Canadian Space Agency	578	236	40.8	4	0.7	11	1.9	70	12.1
Court Administration Services	541	353	65.2	19	3.5	27	5.0	48	8.9
Canada School of Public Service	530	363	68.5	16	3.0	23	4.3	27	5.1
Public Service Human Resources Management Agency of Canada	454	282	62.1	15	3.3	43	9.5	56	12.3
Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec	416	238	57.2	9	2.2	11	2.6	25	6.0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	377	222	58.9	10	2.7	33	8.8	21	5.6
Western Economic Diversification Canada	352	204	58.0	17	4.8	23	6.5	44	12.5
Office of the Chief Electoral Officer	311	154	49.5	11	3.5	31	10.0	22	7.1
Canadian Firearms Centre	303	206	68.0	21	6.9	30	9.9	11	3.6
National Parole Board	298	228	76.5	13	4.4	14	4.7	16	5.4
Canadian Transportation Agency	253	152	60.1	5	2.0	19	7.5	13	5.1
Transportation Safety Board of Canada	232	79	34.1	2	0.9	15	6.5	27	11.6
Canadian Human Rights Commission	193	125	64.8	7	3.6	23	11.9	18	9.3

TABLE 5 (cont'd)

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group According to Department or Agency

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2005

Department or Agency	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada	172	117	68.0	8	4.7	11	6.4	15	8.7
Office of the Secretary to the Governor General	151	93	61.6	2	1.3	11	7.3	9	6.0
Indian Residential Schools Resolution Canada	149	102	68.5	17	11.4	12	8.1	12	8.1
Office of the Commissioner of Official Languages	139	93	66.9	7	5.0	10	7.2	1	0.7
Infrastructure Canada	132	87	65.9	2	1.5	7	5.3	14	10.6
Offices of the Information and Privacy Commissioners	123	73	59.3	3	2.4	12	9.8	8	6.5
Canadian Environmental Assessment Agency	118	69	58.5	6	5.1	2	1.7	8	6.8
Status of Women Canada	116	109	94.0	3	2.6	9	7.8	20	17.2
Canada Industrial Relations Board	92	63	68.5	1	1.1	6	6.5	7	7.6
Canadian International Trade Tribunal	77	43	55.8	0	0.0	2	2.6	4	5.2
Canadian Dairy Commission	62	39	62.9	1	1.6	0	0.0	6	9.7
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	59	40	67.8	4	6.8	3	5.1	2	3.4
Canadian Forces Grievance Board	41	34	82.9	1	2.4	2	4.9	2	4.9
Patented Medicine Prices Review Board Canada	40	20	50.0	0	0.0	2	5.0	3	7.5
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	35	23	65.7	2	5.7	3	8.6	1	2.9

International Joint Commission	30	13	43.3	0	0.0	2	6.7	1	3.3
Hazardous Materials Information Review Commission Canada	28	17	60.7	0	0.0	1	3.6	6	21.4
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	22	11	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Canadian Human Rights Tribunal	18	12	66.7	1	5.6	1	5.6	0	0.0
Military Police Complaints Commission	14	11	78.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
National Farm Products Council	14	8	57.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	11	7	63.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Copyright Board Canada	10	6	60.0	0	0.0	0	0.0	1	10.0
Law Commission of Canada	10	6	60.0	1	10.0	1	10.0	0	0.0
Registry of the Competition Tribunal	9	5	55.6	0	0.0	1	11.1	0	0.0
NAFTA Secretariat—Canadian Section	7	3	42.9	0	0.0	0	0.0	2	28.6
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	4	3	75.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Transportation Appeal Tribunal of Canada	3	3	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	165,856	88,702	53.5	6,886	4.2	9,626	5.8	13,498	8.1

* Civilian staff only. Data for members of the Canadian Forces are not included because the Treasury Board is not their employer.

Fisheries and Oceans Canada data include data for the Canadian Coast Guard.

Data for the Prairie Farm Rehabilitation Administration are included.

TABLE 6

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Region of Work

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2005

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	3,011	1,243	41.3	137	4.5	163	5.4	31	1.0
Prince Edward Island	1,711	1,067	62.4	38	2.2	139	8.1	32	1.9
Nova Scotia	8,539	3,501	41.0	239	2.8	586	6.9	435	5.1
New Brunswick	5,508	2,936	53.3	160	2.9	297	5.4	80	1.5
Quebec (without the NCR*)	19,307	9,951	51.5	293	1.5	630	3.3	962	5.0
NCR* (Quebec)	19,907	11,538	58.0	898	4.5	1,101	5.5	1,536	7.7
NCR*	70,344	39,408	56.0	2,207	3.1	4,053	5.8	6,125	8.7
Ontario (without the NCR*)	20,655	11,588	56.1	820	4.0	1,532	7.4	2,520	12.2
NCR* (Ontario)	50,437	27,870	55.3	1,309	2.6	2,952	5.9	4,589	9.1
Manitoba	6,321	3,540	56.0	768	12.1	434	6.9	404	6.4
Saskatchewan	4,315	2,311	53.6	558	12.9	247	5.7	154	3.6
Alberta	8,867	4,839	54.6	676	7.6	560	6.3	670	7.6
British Columbia	14,783	7,171	48.5	745	5.0	884	6.0	1,943	13.1
Yukon	281	174	61.9	50	17.8	24	8.5	8	2.8
Northwest Territories	583	327	56.1	125	21.4	26	4.5	17	2.9
Nunavut	172	94	54.7	47	27.3	5	2.9	8	4.7
Outside Canada	1,459	552	37.8	23	1.6	46	3.2	109	7.5
Total	165,856	88,702	53.5	6,886	4.2	9,626	5.8	13,498	8.1

* NCR stands for National Capital Region.

TABLE 7

Distribution of Federal Public Service Employees by Designated Group and Salary Band

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—as at March 31, 2005

Salary Band	All Employees		Women			Aboriginal Peoples			Persons with Disabilities			Persons in a Visible Minority Group		
	#	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %	#	%	CUM %
≤ 19,999	110	0.1	34	30.9	0.0	0	0.0	0.0	2	1.8	0.0	1	0.9	0.0
20,000–24,999	7	0.1	6	85.7	0.0	0	0.0	0.0	6	85.7	0.1	0	0.0	0.0
25,000–29,999	1,171	0.8	748	63.9	0.9	69	5.9	1.0	69	5.9	0.8	56	4.8	0.4
30,000–34,999	4,564	3.5	2,048	44.9	3.2	251	5.5	4.6	308	6.7	4.0	330	7.2	2.9
35,000–39,999	24,090	18.1	17,091	70.9	22.5	1,374	5.7	24.6	1,748	7.3	22.2	2,045	8.5	18.0
40,000–44,999	22,919	31.9	15,547	67.8	40.0	1,059	4.6	40.0	1,476	6.4	37.5	1,991	8.7	32.8
45,000–49,999	19,663	43.7	12,052	61.3	53.6	834	4.2	52.1	1,192	6.1	49.9	1,447	7.4	43.5
50,000–54,999	18,730	55.0	9,587	51.2	64.4	907	4.8	65.3	988	5.3	60.1	1,422	7.6	54.0
55,000–59,999	12,655	62.7	6,485	51.2	71.7	575	4.5	73.6	618	4.9	66.6	1,117	8.8	62.3
60,000–64,999	12,360	70.1	5,752	46.5	78.2	446	3.6	80.1	611	4.9	72.9	1,070	8.7	70.2
65,000–69,999	12,564	77.7	5,592	44.5	84.5	466	3.7	86.9	661	5.3	79.8	1,093	8.7	78.3
70,000–74,999	8,997	83.1	4,073	45.3	89.1	277	3.1	90.9	456	5.1	84.5	693	7.7	83.5
75,000–79,999	6,890	87.3	2,292	33.3	91.7	166	2.4	93.3	337	4.9	88.0	710	10.3	88.7
80,000–84,999	6,790	91.4	2,710	39.9	94.7	177	2.6	95.9	426	6.3	92.4	491	7.2	92.4
85,000–89,999	2,611	92.9	1,016	38.9	95.9	59	2.3	96.7	148	5.7	94.0	200	7.7	93.8
90,000–94,999	4,054	95.4	1,111	27.4	97.1	60	1.5	97.6	159	3.9	95.6	365	9.0	96.5
95,000–99,999	959	95.9	322	33.6	97.5	19	2.0	97.9	56	5.8	96.2	56	5.8	97.0
≥ 100,000	6,722	100.0	2,236	33.3	100.0	147	2.2	100.0	365	5.4	100.0	411	6.1	100.0
Total	165,856	100.0	88,702	53.5	100.0	6,886	4.2	100.0	9,626	5.8	100.0	13,498	8.1	100.0

Notes

Each figure in the CUM % column represents the cumulative total percentage of each designated group in the public service workforce (all employees, women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons in a visible minority group) in the identified salary band or lower.

Other percentages are a designated group s share of each salary band (rows).

For example, in the CUM % column one finds that 53.6 per cent of all women (or 47,526) earned less than $50,000 in fiscal year 2004—05. The figure in the column to the left (61.3 per cent) represents the percentage of women in this salary band, that is, the $45,000—$49,999 range.

TABLE 8

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2004, to March 31, 2005

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	88	50	56.8	5	5.7	1	1.1	2	2.3
Prince Edward Island	49	31	63.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Nova Scotia	398	202	50.8	20	5.0	13	3.3	25	6.3
New Brunswick	274	129	47.1	6	2.2	7	2.6	9	3.3
Quebec (without the NCR*)	1,160	683	58.9	12	1.0	26	2.2	112	9.7
NCR* (Quebec)	1,175	690	58.7	39	3.3	31	2.6	128	10.9
NCR*	4,426	2,583	58.4	107	2.4	152	3.4	469	10.6
Ontario (without the NCR*)	1,272	712	56.0	58	4.6	46	3.6	151	11.9
NCR* (Ontario)	3,251	1,893	58.2	68	2.1	121	3.7	341	10.5
Manitoba	441	272	61.7	56	12.7	11	2.5	27	6.1
Saskatchewan	340	194	57.1	33	9.7	10	2.9	11	3.2
Alberta	725	416	57.4	75	10.3	19	2.6	48	6.6
British Columbia	915	487	53.2	39	4.3	22	2.4	114	12.5
Yukon	25	13	52.0	5	20.0	2	8.0	0	0.0
Northwest Territories	74	51	68.9	15	20.3	1	1.4	1	1.4
Nunavut	31	17	54.8	8	25.8	3	9.7	2	6.5
Outside Canada	14	7	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	10,232	5,847	57.1	439	4.3	313	3.1	971	9.5

* NCR stands for National Capital Region.

Notes

Hirings refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2004, and March 31, 2005. (See the definition of hirings under the Terminology section in the Appendix.)

Percentages are a designated group s share of the total for each region of work.

TABLE 9

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2004, to March 31, 2005

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	60	19	31.7	1	1.7	1	1.7	4	6.7
Scientific and Professional	1,730	948	54.8	49	2.8	35	2.0	221	12.8
Administrative and Foreign Service	2,727	1,497	54.9	148	5.4	112	4.1	270	9.9
Technical	1,309	616	47.1	35	2.7	17	1.3	73	5.6
Administrative Support	3,015	2,363	78.4	121	4.0	110	3.6	318	10.5
Operational	1,391	404	29.0	85	6.1	38	2.7	85	6.1
Total	10,232	5,847	57.1	439	4.3	313	3.1	971	9.5

Notes

Hirings refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2004, and March 31, 2005. (See the definition of hirings under the Terminology section in the Appendix.)

Percentages are a designated group s share of the total for each occupational category.

TABLE 10

Hirings into the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2004, to March 31, 2005

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	3,301	1,736	52.6	152	4.6	117	3.5	374	11.3
Term (three months or more)	6,856	4,077	59.5	279	4.1	196	2.9	597	8.7
Seasonal	75	34	45.3	8	10.7	0	0.0	0	0.0
Total	10,232	5,847	57.1	439	4.3	313	3.1	971	9.5

Notes

Hirings refers to employees who were added to the federal public service payroll between April 1, 2004, and March 31, 2005. (See the definition of hirings under the Terminology section in the Appendix.)

Percentages are a designated group s share of the total for each type or employment.

TABLE 11

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2004, to March 31, 2005

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	203	102	50.2	8	3.9	14	6.9	1	0.5
Prince Edward Island	144	92	63.9	6	4.2	8	5.6	5	3.5
Nova Scotia	669	257	38.4	17	2.5	34	5.1	27	4.0
New Brunswick	335	191	57.0	13	3.9	22	6.6	3	0.9
Quebec (without the NCR*)	1,134	656	57.8	15	1.3	36	3.2	97	8.6
NCR* (Quebec)	2,157	1,370	63.5	98	4.5	78	3.6	172	8.0
NCR*	7,622	4,837	63.5	249	3.3	377	4.9	724	9.5
Ontario (without the NCR*)	1,323	803	60.7	35	2.6	70	5.3	210	15.9
NCR* (Ontario)	5,465	3,467	63.4	151	2.8	299	5.5	552	10.1
Manitoba	465	299	64.3	45	9.7	33	7.1	32	6.9
Saskatchewan	307	167	54.4	33	10.7	14	4.6	9	2.9
Alberta	677	386	57.0	49	7.2	41	6.1	56	8.3
British Columbia	1,123	516	45.9	55	4.9	53	4.7	194	17.3
Yukon	26	20	76.9	5	19.2	2	7.7	1	3.8
Northwest Territories	43	21	48.8	7	16.3	2	4.7	2	4.7
Nunavut	20	15	75.0	6	30.0	0	0.0	0	0.0
Outside Canada	119	63	52.9	3	2.5	4	3.4	13	10.9
Total	14,210	8,425	59.3	546	3.8	710	5.0	1,374	9.7

* NCR stands for National Capital Region.

Notes

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information from departments and agencies that fall under both the FAA, schedules I and IV, and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group s share of all promotions of federal public service employees in that region of work. (See the definition of promotions under the Terminology section in the Appendix.)

TABLE 12

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2004, to March 31, 2005

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	465	219	47.1	18	3.9	26	5.6	33	7.1
Scientific and Professional	2,604	1,253	48.1	68	2.6	91	3.5	368	14.1
Administrative and Foreign Service	6,988	4,852	69.4	298	4.3	374	5.4	605	8.7
Technical	1,411	462	32.7	43	3.0	50	3.5	93	6.6
Administrative Support	1,841	1,484	80.6	81	4.4	123	6.7	246	13.4
Operational	901	155	17.2	38	4.2	46	5.1	29	3.2
Total	14,210	8,425	59.3	546	3.8	710	5.0	1,374	9.7

Notes

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information from departments and agencies that fall under both the FAA, schedules I and IV, and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group's share of all promotions of federal public service employees in that occupational category. (See the definition of promotions under the Terminology section in the Appendix.)

TABLE 13

Promotions Within the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2004, to March 31, 2005

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	13,077	7,805	59.7	511	3.9	676	5.2	1,243	9.5
Term (three months or more)	1,058	597	56.4	34	3.2	33	3.1	131	12.4
Seasonal	75	25	33.3	1	1.3	1	1.3	0	0.0
Total	14,210	8,425	59.3	546	3.8	710	5.0	1,374	9.7

Notes

Data on promotions are obtained from the Public Service Commission of Canada and include information from departments and agencies that fall under both the FAA, schedules I and IV, and the *Public Service Employment Act*.

Percentages are that designated group s share of all promotions of federal public service employees in that type of employment. (See the definition of promotions under the Terminology section in the Appendix.)

TABLE 14

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Region of Work

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2004, to March 31, 2005

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Newfoundland and Labrador	152	62	40.8	4	2.6	4	2.6	1	0.7
Prince Edward Island	70	41	58.6	2	2.9	7	10.0	3	4.3
Nova Scotia	534	274	51.3	19	3.6	62	11.6	21	3.9
New Brunswick	353	177	50.1	10	2.8	16	4.5	7	2.0
Quebec (without the NCR*)	1,420	697	49.1	18	1.3	60	4.2	65	4.6
NCR* (Quebec)	1,016	537	52.9	41	4.0	70	6.9	67	6.6
NCR*	4,303	2,262	52.6	129	3.0	304	7.1	314	7.3
Ontario (without the NCR*)	1,431	767	53.6	65	4.5	102	7.1	153	10.7
NCR* (Ontario)	3,287	1,725	52.5	88	2.7	234	7.1	247	7.5
Manitoba	459	252	54.9	49	10.7	29	6.3	19	4.1
Saskatchewan	376	170	45.2	33	8.8	16	4.3	13	3.5
Alberta	665	372	55.9	48	7.2	39	5.9	43	6.5
British Columbia	1,103	552	50.0	49	4.4	83	7.5	97	8.8
Yukon	42	29	69.0	7	16.7	4	9.5	0	0.0
Northwest Territories	62	31	50.0	12	19.4	3	4.8	1	1.6
Nunavut	26	16	61.5	10	38.5	1	3.8	0	0.0
Outside Canada	54	12	22.2	2	3.7	1	1.9	4	7.4
Total	11,050	5,714	51.7	457	4.1	731	6.6	741	6.7

* NCR stands for National Capital Region.

Note

Separations refers to employees who have left the federal public service payroll between April 1, 2004, and March 31, 2005. (See the definition of separations under the Terminology section in the Appendix.)

TABLE 15

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Occupational Category

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2004, to March 31, 2005

Occupational Category	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Executive	350	79	22.6	9	2.6	14	4.0	5	1.4
Scientific and Professional	1,457	649	44.5	44	3.0	55	3.8	152	10.4
Administrative and Foreign Service	3,669	1,995	54.4	167	4.6	295	8.0	220	6.0
Technical	1,602	623	38.9	47	2.9	52	3.2	70	4.4
Administrative Support	2,641	2,113	80.0	144	5.5	253	9.6	255	9.7
Operational	1,331	255	19.2	46	3.5	62	4.7	39	2.9
Total	11,050	5,714	51.7	457	4.1	731	6.6	741	6.7

Note

Separations refers to employees who left the federal public service payroll between April 1, 2004, and March 31, 2005. (See the definition of separations under the Terminology section in the Appendix.)

TABLE 16

Separations from the Federal Public Service by Designated Group and Type of Employment

FAA, schedules I and IV Indeterminate, Terms of Three Months or More, and Seasonal Employees—April 1, 2004, to March 31, 2005

Type of Employment	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority Group	
	#	#	%	#	%	#	%	#	%
Indeterminate	6,150	2,884	46.9	224	3.6	544	8.8	357	5.8
Term (three months or more)	4,800	2,789	58.1	228	4.8	186	3.9	383	8.0
Seasonal	100	41	41.0	5	5.0	1	1.0	1	1.0
Total	11,050	5,714	51.7	457	4.1	731	6.6	741	6.7

Note

"Separations" refers to employees who have left the federal public service payroll between April 1, 2004, and March 31, 2005. (See the definition of separations under the Terminology section in the Appendix.)

TABLEAU 16

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV du 1er avril 2004 au 31 mars 2005

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	6 150	2 884	46,9	224	3,6	544	8,8	357	5,8
Période déterminée (3 mois ou plus)	4 800	2 789	58,1	228	4,8	186	3,9	383	8,0
Saisonnier	100	41	41,0	5	5,0	1	1,0	1	1,0
Total	11 050	5 714	51,7	457	4,1	731	6,6	741	6,7

Nota

L'expression « cessations d'emploi » se rapporte aux situations où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2004 et le 31 mars 2005 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section *Terminologie*, dans l'Annexe).

TABLEAU 15

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV du 1er avril 2004 au 31 mars 2005

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	350	79	22,6	9	2,6	14	4,0	5	1,4
Scientifique et professionnelle	1 457	649	44,5	44	3,0	55	3,8	152	10,4
Administration et service extérieur	3 669	1 995	54,4	167	4,6	295	8,0	220	6,0
Services techniques	1 602	623	38,9	47	2,9	52	3,2	70	4,4
Soutien administratif	2 641	2 113	80,0	144	5,5	253	9,6	255	9,7
Exploitation	1 331	255	19,2	46	3,5	62	4,7	39	2,9
Total	11 050	5 714	51,7	457	4,1	731	6,6	741	6,7

Nota

L'expression « cessations d'emploi » se rapporte à la situation où les employés ont cessé de figurer sur la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2004 et le 31 mars 2005 (voir la définition de « cessations d'emploi » à la section *Terminologie*, dans l'Annexe)

TABLEAU 14

Répartition des cessations d'emploi à la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV du 1er avril 2004 au 31 mars 2005

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	152	62	40,8	4	2,6	4	2,6	1	0,7
Île-du-Prince-Édouard	70	41	58,6	2	2,9	7	10,0	3	4,3
Nouvelle-Écosse	534	274	51,3	19	3,6	62	11,6	21	3,9
Nouveau-Brunswick	353	177	50,1	10	2,8	16	4,5	7	2,0
Québec (moins RCN*)	1 420	697	49,1	18	1,3	60	4,2	65	4,6
RCN* (Québec)	1 016	537	52,9	41	4,0	70	6,9	67	6,6
RCN*	4 303	2 262	52,6	129	3,0	304	7,1	314	7,3
Ontario (moins RCN*)	1 431	767	53,6	65	4,5	102	7,1	153	10,7
RCN* (Ontario)	3 287	1 725	52,5	88	2,7	234	7,1	247	7,5
Manitoba	459	252	54,9	49	10,7	29	6,3	19	4,1
Saskatchewan	376	170	45,2	33	8,8	16	4,3	13	3,5
Alberta	665	372	55,9	48	7,2	39	5,9	43	6,5
Colombie-Britannique	1 103	552	50,0	49	4,4	83	7,5	97	8,8
Yukon	42	29	69,0	7	16,7	4	9,5	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	62	31	50,0	12	19,4	3	4,8	1	1,6
Nunavut	26	16	61,5	10	38,5	1	3,8	0	0,0
À l'extérieur du Canada	54	12	22,2	2	3,7	1	1,9	4	7,4
Total	11 050	5 714	51,7	457	4,1	731	6,6	741	6,7

* ' RCN ¨ d signe la r gion de la capitale nationale

Nota

L expression ' cessations d emploi ¨ se rapporte la situation o les employ s ont cess de figurer sur la liste de paye de la fonction publique f d rale entre le 1er avril 2004 et le 31 mars 2005 (voir la d finition de ' cessations d emploi ¨ la section *Terminologie*, dans l Annexe).

TABLEAU 13

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de 3 mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV du 1er avril 2004 au 31 mars 2005

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	13 077	7 805	59,7	511	3,9	676	5,2	1 243	9,5
Période déterminée (3 mois ou plus)	1 058	597	56,4	34	3,2	33	3,1	131	12,4
Saisonnier	75	25	33,3	1	1,3	1	1,3	0	0,0
Total	14 210	8 425	59,3	546	3,8	710	5,0	1 374	9,7

Nota

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique fédérale et ne portent que sur les ministères et organismes qui figurent aux Annexes I et IV de la LGFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale pour chaque type d'emploi (voir la définition de « promotions » à la section *Terminologie*, dans l'Annexe).

TABLEAU 12

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV du 1er avril 2004 au 31 mars 2005

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	465	219	47,1	18	3,9	26	5,6	33	7,1
Scientifique et professionnelle	2 604	1 253	48,1	68	2,6	91	3,5	368	14,1
Administration et service extérieur	6 988	4 852	69,4	298	4,3	374	5,4	605	8,7
Services techniques	1 411	462	32,7	43	3,0	50	3,5	93	6,6
Soutien administratif	1 841	1 484	80,6	81	4,4	123	6,7	246	13,4
Exploitation	901	155	17,2	38	4,2	46	5,1	29	3,2
Total	14 210	8 425	59,3	546	3,8	710	5,0	1 374	9,7

Nota

Les donn es sur les promotions ont t obtenues aupr s de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les minist res et organismes qui figurent aux Annexes I et IV de la LGFP et qui sont assujettis la *Loi sur l emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent la repr sentation de chaque groupe d sign en regard de l ensemble des promotions des employ s de la fonction publique f d rale pour chaque cat gorie professionnelle (voir la d finition de ˙ promotions ¨ la section *Terminologie*, dans l Annexe).

TABLEAU 11

Répartition des promotions à l'intérieur de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV du 1er avril 2004 au 31 mars 2005

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	203	102	50,2	8	3,9	14	6,9	1	0,5
Île-du-Prince-Édouard	144	92	63,9	6	4,2	8	5,6	5	3,5
Nouvelle-Écosse	669	257	38,4	17	2,5	34	5,1	27	4,0
Nouveau-Brunswick	335	191	57,0	13	3,9	22	6,6	3	0,9
Québec (moins RCN*)	1 134	656	57,8	15	1,3	36	3,2	97	8,6
RCN* (Québec)	2 157	1 370	63,5	98	4,5	78	3,6	172	8,0
RCN*	7 622	4 837	63,5	249	3,3	377	4,9	724	9,5
Ontario (moins RCN*)	1 323	803	60,7	35	2,6	70	5,3	210	15,9
RCN* (Ontario)	5 465	3 467	63,4	151	2,8	299	5,5	552	10,1
Manitoba	465	299	64,3	45	9,7	33	7,1	32	6,9
Saskatchewan	307	167	54,4	33	10,7	14	4,6	9	2,9
Alberta	677	386	57,0	49	7,2	41	6,1	56	8,3
Colombie-Britannique	1 123	516	45,9	55	4,9	53	4,7	194	17,3
Yukon	26	20	76,9	5	19,2	2	7,7	1	3,8
Territoires du Nord-Ouest	43	21	48,8	7	16,3	2	4,7	2	4,7
Nunavut	20	15	75,0	6	30,0	0	0,0	0	0,0
À l'extérieur du Canada	119	63	52,9	3	2,5	4	3,4	13	10,9
Total	14 210	8 425	59,3	546	3,8	710	5,0	1 374	9,7

* « RCN » désigne la région de la capitale nationale

Nota

Les données sur les promotions ont été obtenues auprès de la Commission de la fonction publique du Canada et ne portent que sur les ministères et les organismes figurant aux Annexes I et IV de la LGFP et qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Les pourcentages correspondent à la représentation de chaque groupe désigné en regard de l'ensemble des promotions des employés de la fonction publique fédérale dans cette région de travail (voir la définition de « promotions » à la section *Terminologie*, dans l'Annexe).

TABLEAU 10

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon le type d'emploi

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV du 1er avril 2004 au 31 mars 2005

Type d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Période indéterminée	3 301	1 736	52,6	152	4,6	117	3,5	374	11,3
Période déterminée (3 mois ou plus)	6 856	4 077	59,5	279	4,1	196	2,9	597	8,7
Saisonnier	75	34	45,3	8	10,7	0	0,0	0	0,0
Total	10 232	5 847	57,1	439	4,3	313	3,1	971	9,5

Nota

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2004 et le 31 mars 2005 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section *Terminologie*, dans l'Annexe).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque type d'emploi.

TABLEAU 9

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV du 1er avril 2004 au 31 mars 2005

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	60	19	31,7	1	1,7	1	1,7	4	6,7
Scientifique et professionnelle	1 730	948	54,8	49	2,8	35	2,0	221	12,8
Administration et service extérieur	2 727	1 497	54,9	148	5,4	112	4,1	270	9,9
Services techniques	1 309	616	47,1	35	2,7	17	1,3	73	5,6
Soutien administratif	3 015	2 363	78,4	121	4,0	110	3,6	318	10,5
Exploitation	1 391	404	29,0	85	6,1	38	2,7	85	6,1
Total	10 232	5 847	57,1	439	4,3	313	3,1	971	9,5

Nota

L'expression « personnes embauchées » se rapporte aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique fédérale entre le 1er avril 2004 et le 31 mars 2005 (voir la définition de « personnes embauchées » à la section *Terminologie*, dans l'Annexe).

Les pourcentages correspondent à la représentation des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle.

TABLEAU 8

Répartition des personnes embauchées dans la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV du 1er avril 2004 au 31 mars 2005

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	88	50	56,8	5	5,7	1	1,1	2	2,3
Île-du-Prince-Édouard	49	31	63,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nouvelle-Écosse	398	202	50,8	20	5,0	13	3,3	25	6,3
Nouveau-Brunswick	274	129	47,1	6	2,2	7	2,6	9	3,3
Québec (moins RCN*)	1 160	683	58,9	12	1,0	26	2,2	112	9,7
RCN* (Québec*)	1 175	690	58,7	39	3,3	31	2,6	128	10,9
RCN*	4 426	2 583	58,4	107	2,4	152	3,4	469	10,6
Ontario (moins RCN*)	1 272	712	56,0	58	4,6	46	3,6	151	11,9
RCN* (Ontario*)	3 251	1 893	58,2	68	2,1	121	3,7	341	10,5
Manitoba	441	272	61,7	56	12,7	11	2,5	27	6,1
Saskatchewan	340	194	57,1	33	9,7	10	2,9	11	3,2
Alberta	725	416	57,4	75	10,3	19	2,6	48	6,6
Colombie-Britannique	915	487	53,2	39	4,3	22	2,4	114	12,5
Yukon	25	13	52,0	5	20,0	2	8,0	0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	74	51	68,9	15	20,3	1	1,4	1	1,4
Nunavut	31	17	54,8	8	25,8	3	9,7	2	6,5
À l'extérieur du Canada	14	7	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	10 232	5 847	57,1	439	4,3	313	3,1	971	9,5

* ' RCN ¨ d signe la r gion de la capitale nationale

Nota

L expression ' personnes embauch es ¨ se rapporte aux employ s port s la liste de paye de la fonction publique f d rale entre le 1er avril 2004 et le 31 mars 2005 (voir la d finition de ' personnes embauch es ¨ la section *Terminologie*, dans l Annexe).

TABLEAU 7

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon l'échelon de rémunération

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005

Échelon de rémunération	Ensemble des employés		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Nbre	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %	Nbre	%	CUM %
≤ 19 999	110	0,1	34	30,9	0,0	0	0,0	0,0	2	1,8	0,0	1	0,9	0,0
20 000 - 24 999	7	0,1	6	85,7	0,0	0	0,0	0,0	6	85,7	0,1	0	0,0	0,0
25 000 - 29 999	1 171	0,8	748	63,9	0,9	69	5,9	1,0	69	5,9	0,8	56	4,8	0,4
30 000 - 34 999	4 564	3,5	2 048	44,9	3,2	251	5,5	4,6	308	6,7	4,0	330	7,2	2,9
35 000 - 39 999	24 090	18,1	17 091	70,9	22,5	1 374	5,7	24,6	1 748	7,3	22,2	2 045	8,5	18,0
40 000 - 44 999	22 919	31,9	15 547	67,8	40,0	1 059	4,6	40,0	1 476	6,4	37,5	1 991	8,7	32,8
45 000 - 49 999	19 663	43,7	12 052	61,3	53,6	834	4,2	52,1	1 192	6,1	49,9	1 447	7,4	43,5
50 000 - 54 999	18 730	55,0	9 587	51,2	64,4	907	4,8	65,3	988	5,3	60,1	1 422	7,6	54,0
55 000 - 59 999	12 655	62,7	6 485	51,2	71,7	575	4,5	73,6	618	4,9	66,6	1 117	8,8	62,3
60 000 - 64 999	12 360	70,1	5 752	46,5	78,2	446	3,6	80,1	611	4,9	72,9	1 070	8,7	70,2
65 000 - 69 999	12 564	77,7	5 592	44,5	84,5	466	3,7	86,9	661	5,3	79,8	1 093	8,7	78,3
70 000 - 74 999	8 997	83,1	4 073	45,3	89,1	277	3,1	90,9	456	5,1	84,5	693	7,7	83,5
75 000 - 79 999	6 890	87,3	2 292	33,3	91,7	166	2,4	93,3	337	4,9	88,0	710	10,3	88,7
80 000 - 84 999	6 790	91,4	2 710	39,9	94,7	177	2,6	95,9	426	6,3	92,4	491	7,2	92,4
85 000 - 89 999	2 611	92,9	1 016	38,9	95,9	59	2,3	96,7	148	5,7	94,0	200	7,7	93,8
90 000 - 94 999	4 054	95,4	1 111	27,4	97,1	60	1,5	97,6	159	3,9	95,6	363	9,0	96,5
95 000 - 99 999	959	95,9	322	33,6	97,5	19	2,0	97,9	56	5,8	96,2	56	5,8	97,0
> 100 000	6 722	100,0	2 236	33,3	100,0	147	2,2	100,0	365	5,4	100,0	411	6,1	100,0
Total	165 856	100,0	88 702	53,5	100,0	6 886	4,2	100,0	9 626	5,8	100,0	13 498	8,1	100,0

Nota

L'accent est mis sur la colonne des pourcentages cumulatifs (CUM) pour chaque groupe désigné. Le tableau est présenté [illegible] de la position occupée [illegible] femmes, Autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles, pour l'échelon visé et pour les échelons inférieurs.

Les autres pourcentages représentent, dans chaque rangée, la proportion des groupes désignés par échelon de rémunération.

Ainsi, pour la première des deux colonnes de pourcentages cumulatifs, on remarque que 53,6 % (53,5 % de femmes [ou 47,5 % de femmes] ou 53,6 % [ou 46,4 %] d'employés) touchaient un salaire inférieur à la cote de l'exercice 2004-2005. Les données dans la colonne de gauche (61,3 p. 100) représentent le pourcentage des femmes dans cet échelon de rémunération, soit dans la fourchette de salaire de 45 000 $ – 49 999 $.

TABLEAU 6

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la région de travail

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 011	1 243	41,3	137	4,5	163	5,4	31	1,0
Île-du-Prince-Édouard	1 711	1 067	62,4	38	2,2	139	8,1	32	1,9
Nouvelle-Écosse	8 539	3 501	41,0	239	2,8	586	6,9	435	5,1
Nouveau-Brunswick	5 508	2 936	53,3	160	2,9	297	5,4	80	1,5
Québec (moins RCN*)	19 307	9 951	51,5	293	1,5	630	3,3	962	5,0
RCN* (Québec)	19 907	11 538	58,0	898	4,5	1 101	5,5	1 536	7,7
RCN*	70 344	39 408	56,0	2 207	3,1	4 053	5,8	6 125	8,7
Ontario (moins RCN*)	20 655	11 588	56,1	820	4,0	1 532	7,4	2 520	12,2
RCN* (Ontario)	50 437	27 870	55,3	1 309	2,6	2 952	5,9	4 589	9,1
Manitoba	6 321	3 540	56,0	768	12,1	434	6,9	404	6,4
Saskatchewan	4 315	2 311	53,6	558	12,9	247	5,7	154	3,6
Alberta	8 867	4 839	54,6	676	7,6	560	6,3	670	7,6
Colombie-Britannique	14 783	7 171	48,5	745	5,0	884	6,0	1 943	13,1
Yukon	281	174	61,9	50	17,8	24	8,5	8	2,8
Territoires du Nord-Ouest	583	327	56,1	125	21,4	26	4,5	17	2,9
Nunavut	172	94	54,7	47	27,3	5	2,9	8	4,7
À l'extérieur du Canada	1 459	552	37,8	23	1,6	46	3,2	109	7,5
Total	165 856	88 702	53,5	6 886	4,2	9 626	5,8	13 498	8,1

* ' RCN ¨ d signe la r gion de la capitale nationale

Commission mixte internationale	30	13	43,3	0	0,0	2	6,7	1	3,3
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	28	17	60,7	0	0,0	1	3,6	6	21,4
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	22	11	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien des droits de la personne	18	12	66,7	1	5,6	1	5,6	0	0,0
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	14	11	78,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil national des produits agricoles	14	8	57,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	11	7	63,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit d'auteur du Canada	10	6	60,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0
Commission du droit du Canada	10	6	60,0	1	10,0	1	10,0	0	0,0
Greffe du Tribunal de la concurrence	9	5	55,6	0	0,0	1	11,1	0	0,0
Secrétariat de l'ALÉNA–Section canadienne	7	3	42,9	0	0,0	0	0,0	2	28,6
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	4	3	75,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal d'appel des transports du Canada	3	3	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	165 856	88 702	53,5	6 886	4,2	9 626	5,8	13 498	8,1

* Données du personnel civil seulement. Les données des Forces canadiennes, pour lesquelles le Conseil du Trésor n'est pas l'employeur, sont exclues.

Pêches et Océans comprend la Garde côtière canadienne.

Les données pour l'Administration du rétablissement agricole des Prairies sont incluses.

TABLEAU 5 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005

Ministère Organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	172	117	68,0	8	4,7	11	6,4	15	8,7
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	151	93	61,6	2	1,3	11	7,3	9	6,0
Bureau du Canada sur le règlement des questions des pensionnats autochtones	149	102	68,5	17	11,4	12	8,1	12	8,1
Commissariat aux langues officielles	139	93	66,9	7	5,0	10	7,2	1	0,7
Infrastructure Canada	132	87	65,9	2	1,5	7	5,3	14	10,6
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	123	73	59,3	3	2,4	12	9,8	8	6,5
Agence canadienne d'évaluation environnementale	118	69	58,5	6	5,1	2	1,7	8	6,8
Condition féminine Canada	116	109	94,0	3	2,6	9	7,8	20	17,2
Conseil canadien des relations industrielles	92	63	68,5	1	1,1	6	6,5	7	7,6
Tribunal canadien du commerce extérieur	77	43	55,8	0	0,0	2	2,6	4	5,2
Commission canadienne du lait	62	39	62,9	1	1,6	0	0,0	6	9,7
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	59	40	67,8	4	6,8	3	5,1	2	3,4
Comité des griefs des Forces canadiennes	41	34	82,9	1	2,4	2	4,9	2	4,9
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	40	20	50,0	0	0,0	2	5,0	3	7,5
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	35	23	65,7	2	5,7	3	8,6	1	2,9

Agence canadienne de développement international	1 543	936	60,7	43	2,8	65	4,2	145	9,4
Bibliothèque et Archives Canada	1 106	624	56,4	33	3,0	69	6,2	53	4,8
Ministère des Finances Canada	979	496	50,7	13	1,3	40	4,1	90	9,2
Commission de la fonction publique du Canada	951	648	68,1	35	3,7	86	9,0	120	12,6
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	927	601	64,8	26	2,8	40	4,3	202	21,8
Bureau du Conseil privé	795	478	60,1	20	2,5	39	4,9	63	7,9
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	756	443	58,6	17	2,2	53	7,0	66	8,7
Sécurité publique et Protection civile Canada	648	372	57,4	27	4,2	49	7,6	47	7,3
Agence de promotion économique du Canada atlantique	618	343	55,5	12	1,9	25	4,0	21	3,4
Commission canadienne des grains	616	221	35,9	31	5,0	43	7,0	49	8,0
Agence spatiale canadienne	578	236	40,8	4	0,7	11	1,9	70	12,1
Service administratif des tribunaux judiciaires	541	353	65,2	19	3,5	27	5,0	48	8,9
École de la fonction publique du Canada	530	363	68,5	16	3,0	23	4,3	27	5,1
Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada	454	282	62,1	15	3,3	43	9,5	56	12,3
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	416	238	57,2	9	2,2	11	2,6	25	6,0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	377	222	58,9	10	2,7	33	8,8	21	5,6
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	352	204	58,0	17	4,8	23	6,5	44	12,5
Bureau du Directeur général des élections	311	154	49,5	11	3,5	31	10,0	22	7,1
Centre des armes à feu Canada	303	206	68,0	21	6,9	30	9,9	11	3,6
Commission nationale des libérations conditionnelles	298	228	76,5	13	4,4	14	4,7	16	5,4
Office des transports du Canada	253	152	60,1	5	2,0	19	7,5	13	5,1
Bureau de la sécurité des transports du Canada	232	79	34,1	2	0,9	15	6,5	27	11,6
Commission canadienne des droits de la personne	193	125	64,8	7	3,6	23	11,9	18	9,3

TABLEAU 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon les ministères et les organismes

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005

Ministère Organisme	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Défense nationale*	19 815	7 574	38,2	466	2,4	1 159	5,8	1 041	5,3
Service correctionnel Canada	14 177	6 137	43,3	975	6,9	697	4,9	726	5,1
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 487	6 458	51,7	301	2,4	703	5,6	996	8,0
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	12 273	9 228	75,2	498	4,1	1 079	8,8	925	7,5
Développement social Canada	11 126	7 235	65,0	351	3,2	869	7,8	1 064	9,6
Pêches et Océans Canada†	9 517	2 870	30,2	343	3,6	444	4,7	360	3,8
Santé Canada	7 764	5 097	65,6	603	7,8	390	5,0	1 034	13,3
Agriculture et Agroalimentaire Canada‡	6 128	2 809	45,8	171	2,8	261	4,3	472	7,7
Environnement Canada	5 759	2 427	42,1	136	2,4	273	4,7	584	10,1
Industrie Canada	5 623	2 797	49,7	139	2,5	289	5,1	553	9,8
Statistique Canada	5 339	2 746	51,4	116	2,2	354	6,6	599	11,2
Citoyenneté et Immigration Canada	5 184	3 340	64,4	121	2,3	252	4,9	766	14,8
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	5 152	3 915	76,0	244	4,7	282	5,5	320	6,2
Transports Canada	4 629	1 921	41,5	119	2,6	217	4,7	368	7,9
Ministère de la Justice Canada	4 556	2 956	64,9	155	3,4	257	5,6	461	10,1
Ressources naturelles Canada	4 448	1 747	39,3	122	2,7	273	6,1	445	10,0
Affaires étrangères et Commerce international Canada	3 903	1 902	48,7	92	2,4	164	4,2	334	8,6
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 784	2 398	63,4	1 181	31,2	246	6,5	218	5,8
Anciens Combattants Canadien	3 474	2 427	69,9	100	2,9	261	7,5	242	7,0
Patrimoine canadien	2 007	1 330	66,3	88	4,4	96	4,8	182	9,1
Bureau des Passeports	1 650	1 168	70,8	30	1,8	58	3,5	224	13,6

	40-44	2 988	622	20,8	160	5,4	123	4,1	102	3,4
	45-49	3 822	536	14,0	169	4,4	213	5,6	107	2,8
	50-54	3 502	399	11,4	115	3,3	210	6,0	114	3,3
	55-59	2 178	268	12,3	78	3,6	142	6,5	85	3,9
	60-64	689	100	14,5	27	3,9	41	6,0	27	3,9
	65-69	100	19	19,0	2	2,0	8	8,0	6	6,0
	70+	22	2	9,1	1	4,5	3	13,6	1	4,5
Total		18 394	3 345	18,2	1 004	5,5	869	4,7	730	4,0
Fonction publique fédérale										
	16-19	46	24	52,2	2	4,3	0	0,0	3	6,5
	20-24	2 517	1 549	61,5	139	5,5	45	1,8	269	10,7
	25-29	12 761	7 506	58,8	533	4,2	304	2,4	1 763	13,8
	30-34	16 680	9 327	55,9	936	5,6	527	3,2	1 874	11,2
	35-39	19 533	11 046	56,6	1 101	5,6	775	4,0	1 969	10,1
	40-44	26 777	15 140	56,5	1 216	4,5	1 419	5,3	2 091	7,8
	45-49	31 817	17 602	55,3	1 172	3,7	2 071	6,5	1 876	5,9
	50-54	31 409	16 093	51,2	1 083	3,4	2 521	8,0	1 553	4,9
	55-59	18 195	8 074	44,4	545	3,0	1 501	8,2	1 290	7,1
	60-64	4 999	1 968	39,4	137	2,7	380	7,6	584	11,7
	65-69	935	321	34,3	21	2,2	69	7,4	190	20,3
	70+	187	52	27,8	1	0,5	14	7,5	36	19,3
TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE		**165 856**	**88 702**	**53,5**	**6 886**	**4,2**	**9 626**	**5,8**	**13 498**	**8,1**

TABLEAU 4 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Soutien administratif										
	16-19	23	14	60,9	2	8,7	0	0,0	3	13,0
	20-24	808	627	77,6	54	6,7	20	2,5	103	12,7
	25-29	2 544	1 973	77,6	126	5,0	74	2,9	404	15,9
	30-34	2 700	2 125	78,7	192	7,1	142	5,3	376	13,9
	35-39	3 465	2 857	82,5	243	7,0	191	5,5	399	11,5
	40-44	5 003	4 240	84,7	298	6,0	390	7,8	423	8,5
	45-49	5 977	5 059	84,6	289	4,8	531	8,9	376	6,3
	50-54	5 674	4 663	82,2	254	4,5	636	11,2	399	7,0
	55-59	3 329	2 790	83,8	118	3,5	366	11,0	296	8,9
	60-64	955	803	84,1	30	3,1	110	11,5	136	14,2
	65-69	184	144	78,3	6	3,3	18	9,8	34	18,5
	70+	39	32	82,1	0	0,0	3	7,7	10	25,6
Total		30 701	25 327	82,5	1 612	5,3	2 481	8,1	2 959	9,6
Exploitation										
	16-19	13	4	30,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	275	97	35,3	26	9,5	4	1,5	17	6,2
	25-29	1 101	317	28,8	103	9,4	19	1,7	94	8,5
	30-34	1 755	509	29,0	160	9,1	49	2,8	88	5,0
	35-39	1 949	472	24,2	163	8,4	57	2,9	89	4,6

Administration et service extérieur

	16-19	3	3	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	932	560	60,1	48	5,2	16	1,7	104	11,2
	25-29	5 719	3 350	58,6	214	3,7	146	2,6	817	14,3
	30-34	7 400	4 254	57,5	394	5,3	233	3,1	890	12,0
	35-39	8 735	5 272	60,4	498	5,7	364	4,2	940	10,8
	40-44	11 546	7 365	63,8	542	4,7	653	5,7	900	7,8
	45-49	13 669	8 994	65,8	501	3,7	921	6,7	762	5,6
	50-54	13 644	8 250	60,5	510	3,7	1 153	8,5	562	4,1
	55-59	6 993	3 612	51,7	225	3,2	651	9,3	443	6,3
	60-64	1 570	740	47,1	48	3,1	147	9,4	172	11,0
	65-69	246	105	42,7	8	3,3	21	8,5	41	16,7
	70+	30	6	20,0	0	0,0	3	10,0	1	3,3
Total		70 487	42 511	60,3	2 988	4,2	4 308	6,1	5 632	8,0

Services techniques

	16-19	7	3	42,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	20-24	331	148	44,7	7	2,1	4	1,2	19	5,7
	25-29	1 298	674	51,9	44	3,4	29	2,2	106	8,2
	30-34	1 613	768	47,6	77	4,8	37	2,3	98	6,1
	35-39	1 805	714	39,6	77	4,3	49	2,7	116	6,4
	40-44	2 862	923	32,3	83	2,9	100	3,5	139	4,9
	45-49	3 521	1 044	29,7	101	2,9	175	5,0	169	4,8
	50-54	3 417	866	25,3	83	2,4	238	7,0	122	3,6
	55-59	1 986	366	18,4	50	2,5	125	6,3	107	5,4
	60-64	590	84	14,2	13	2,2	28	4,7	56	9,5
	65-69	122	15	12,3	3	2,5	2	1,6	19	15,6
	70+	17	0	0,0	0	0,0	1	5,9	2	11,8
Total		17 569	5 605	31,9	538	3,1	788	4,5	953	5,4

TABLEAU 4

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe d'âge

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005

Catégorie professionnelle	Groupe d'âge	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction										
	30-34	47	17	36,2	2	4,3	1	2,1	4	8,5
	35-39	249	115	46,2	17	6,8	4	1,6	22	8,8
	40-44	524	252	48,1	24	4,6	21	4,0	38	7,3
	45-49	936	417	44,6	26	2,8	47	5,0	46	4,9
	50-54	1 366	535	39,2	40	2,9	74	5,4	41	3,0
	55-59	943	231	24,5	19	2,0	75	8,0	53	5,6
	60-64	219	31	14,2	1	0,5	10	4,6	14	6,4
	65-69	20	3	15,0	0	0,0	4	20,0	3	15,0
	70+	1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total		4 305	1 601	37,2	129	3,0	236	5,5	221	5,1
Scientifique et professionnelle										
	20-24	171	117	68,4	4	2,3	1	0,6	26	15,2
	25-29	2 099	1 192	56,8	46	2,2	36	1,7	342	16,3
	30-34	3 165	1 654	52,3	111	3,5	65	2,1	418	13,2
	35-39	3 330	1 616	48,5	103	3,1	110	3,3	403	12,1
	40-44	3 854	1 738	45,1	109	2,8	132	3,4	489	12,7
	45-49	3 892	1 552	39,9	86	2,2	184	4,7	416	10,7
	50-54	3 806	1 380	36,3	81	2,1	210	5,5	315	8,3
	55-59	2 766	807	29,2	55	2,0	142	5,1	306	11,1
	60-64	976	210	21,5	18	1,8	44	4,5	179	18,3
	65-69	263	35	13,3	2	0,8	16	6,1	87	33,1
	70+	78	12	15,4	0	0,0	4	5,1	22	28,2
Total		24 400	10 313	42,3	615	2,5	944	3,9	3 003	12,3

Soutien administratif

CM	Communications	36	9	25,0	1	2,8	6	16,7	3	8,3
CR	Commis aux écritures et aux règlements	29 237	24 062	82,3	1 551	5,3	2 400	8,2	2 855	9,8
DA	Traitement mécanique des données	323	180	55,7	7	2,2	14	4,3	28	8,7
OE	Mécanographie	15	10	66,7	1	6,7	6	40	0	0,0
ST	Secrétariat, sténographie et dactylographie	1 090	1 066	97,8	52	4,8	55	5,0	73	6,7
Total		30 701	25 327	82,5	1 612	5,3	2 481	8,1	2 959	9,6

Exploitation

CX	Services correctionnels	5 971	1 483	24,8	584	9,8	217	3,6	336	5,6
FR	Pompiers	425	8	1,9	14	3,3	11	2,6	5	1,2
GL	Manœuvres et hommes de métier	5 035	235	4,7	174	3,5	279	5,5	101	2,0
GS	Services divers	3 059	1 129	36,9	126	4,1	196	6,4	149	4,9
HP	Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	476	7	1,5	9	1,9	37	7,8	23	4,8
HS	Services hospitaliers	595	339	57,0	45	7,6	16	2,7	56	9,4
LI	Gardiens de phare	103	7	6,8	4	3,9	1	1,0	0	0,0
PR	Services d'imprimerie	45	12	26,7	3	6,7	4	8,9	3	6,7
SC	Équipages de navires	1 264	85	6,7	25	2,0	47	3,7	31	2,5
SR	Réparation des navires	1 421	40	2,8	20	1,4	61	4,3	26	1,8
Total		18 394	3 345	18,2	1 004	5,5	869	4,7	730	4,0
TOTAL POUR LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE		**165 856**	**88 702**	**53,5**	**6 886**	**4,2**	**9 626**	**5,8**	**13 498**	**8,1**

TABLEAU 3 (suite)

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005

Catégorie professionnelle et groupe professionnel		Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Services techniques										
AI	Contrôle de la circulation aérienne	13	1	7,7	0	0,0	0	0,0	1	7,7
AO	Navigation aérienne	509	47	9,2	11	2,2	8	1,6	15	2,9
DD	Dessin et Illustrations	218	78	35,8	5	2,3	16	7,3	17	7,8
EG	Soutien technologique et scientifique	6 222	1 801	28,9	152	2,4	278	4,5	374	6,0
EL	Électronique	990	42	4,2	21	2,1	46	4,6	46	4,6
EU	Soutien de l'enseignement	32	28	87,5	17	53,1	0	0,0	0	0,0
GT	Techniciens divers	2 116	565	26,7	103	4,9	112	5,3	59	2,8
PI	Inspection des produits primaires	260	58	22,3	10	3,8	21	8,1	17	6,5
PY	Photographie	11	1	9,1	0	0,0	2	18,2	0	0,0
RO	Radiotélégraphie	354	70	19,8	12	3,4	14	4,0	7	2,0
SI	Soutien des sciences sociales	3 467	2 193	63,3	143	4,1	204	5,9	263	7,6
SO	Officiers de navire	998	69	6,9	26	2,6	19	1,9	13	1,3
TE	Groupe spécial de la GRC	935	493	52,7	1	0,1	3	0,3	7	0,7
TI	Inspection technique	1 444	159	11,0	37	2,6	65	4,5	134	9,3
Total		17 569	5 605	31,9	538	3,1	788	4,5	953	5,4

NU	Sciences infirmières	1 586	1 352	85,2	148	9,3	39	2,5	114	7,2
OP	Ergothérapie et physiothérapie	50	37	74,0	0	0,0	1	2,0	3	6,0
PC	Sciences physiques	2 140	825	38,6	50	2,3	76	3,6	222	10,4
PH	Pharmacie	21	15	71,4	1	4,8	0	0,0	3	14,3
PS	Psychologie	345	174	50,4	2	0,6	16	4,6	23	6,7
SE	Recherche scientifique	1 813	313	17,3	10	0,6	57	3,1	310	17,1
SG	Réglementation scientifique	772	388	50,3	4	0,5	23	3,0	132	17,1
SW	Service social	46	35	76,1	1	2,2	2	4,3	1	2,2
UT	Enseignement universitaire	212	26	12,3	1	0,5	15	7,1	30	14,2
VM	Médecine vétérinaire	38	21	55,3	0	0,0	3	7,9	3	7,9
Total		24 400	10 313	42,3	615	2,5	944	3,9	3 003	12,3

Administration et service extérieur

AS	Services administratifs	21 619	16 356	75,7	907	4,2	1 314	6,1	1 196	5,5
CA	Programme Cours et affectations de perfectionnement	138	70	50,7	14	10,1	15	10,9	48	34,8
CO	Commerce	2 893	1 194	41,3	101	3,5	135	4,7	231	8,0
CS	Gestion des systèmes d'ordinateurs	11 649	3 409	29,3	254	2,2	606	5,2	1 339	11,5
FI	Gestion des finances	3 231	1 693	52,4	92	2,8	139	4,3	475	14,7
FS	Service extérieur	1 199	458	38,2	18	1,5	38	3,2	133	11,1
IS	Service d'information	2 788	1 886	67,6	93	3,3	144	5,2	176	6,3
MM	Stagiaires en gestion	164	97	59,1	5	3,0	7	4,3	27	16,5
OM	Organisation et méthodes	188	112	59,6	3	1,6	15	8,0	12	6,4
PE	Gestion du personnel	3 210	2 401	74,8	162	5,0	331	10,3	295	9,2
PG	Achat et approvisionnement	2 427	1 301	53,6	80	3,3	150	6,2	189	7,8
PM	Administration des programmes	17 466	11 435	65,5	1 087	6,2	1 224	7,0	1 329	7,6
TR	Traduction	1 110	762	68,6	4	0,4	35	3,2	37	3,3
WP	Programmes de bien-être social	2 405	1 337	55,6	168	7,0	155	6,4	145	6,0
Total		70 487	42 511	60,3	2 988	4,2	4 308	6,1	5 632	8,0

TABLEAU 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné, selon la catégorie professionnelle et le groupe professionnel

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005

Catégorie professionnelle et groupe professionnel	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	4 305	1 601	37,2	129	3,0	236	5,5	221	5,1
Scientifique et professionnelle									
AC Actuariat	4	1	25,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0
AG Agriculture	9	1	11,1	1	11,1	1	11,1	0	0,0
AR Architecture et urbaniste	222	62	27,9	3	1,4	7	3,2	27	12,2
AU Vérification	183	57	31,1	0	0,0	4	2,2	37	20,2
BI Sciences biologiques	1 872	807	43,1	34	1,8	60	3,2	236	12,6
CH Chimie	443	183	41,3	3	0,7	8	1,8	108	24,4
DE Art dentaire	12	0	0,0	0	0,0	1	8,3	0	0,0
DS Services scientifiques de la défense	611	104	17,0	1	0,2	9	1,5	77	12,6
ED Enseignement	785	520	66,2	77	9,8	29	3,7	53	6,8
EN Génie et arpentage	2 671	391	14,6	38	1,4	92	3,4	425	15,9
ES Économie, sociologie et statistique	6 035	2 846	47,2	139	2,3	277	4,6	795	13,2
FO Sciences forestières	95	17	17,9	2	2,1	8	8,4	3	3,2
HR Recherche historique	128	53	41,4	2	1,6	7	5,5	3	2,3
LA Droit	2 722	1 407	51,7	79	2,9	143	5,3	244	9,0
LS Bibliothéconomie	424	315	74,3	11	2,6	16	3,8	35	8,3
MA Mathématiques	331	130	39,3	1	0,3	20	6,0	54	16,3
MD Médecine	265	95	35,8	3	1,1	13	4,9	30	11,3
MT Météorologie	523	97	18,5	2	0,4	17	3,3	33	6,3
ND Nutrition et diététique	42	41	97,6	2	4,8	0	0,0	1	2,4

TABLEAU 2

Représentation des groupes désignés dans la fonction publique fédérale, selon le type d'emploi et le sexe

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005

	Ensemble des employés		Sexe	Type d'emploi								
				Durée indéterminée		Sexe	Période ≥ 3 Mois		Sexe	Saisonnier		Sexe
	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%	Nbre	%	%
Fonction publique fédérale												
Total	165 856	100,0	100,0	151 474	100,0	100,0	13 610	100,0	100,0	772	100,0	100,0
Femmes	88 702	53,5	53,5	80 289	53,0	53,0	8 105	59,6	59,6	308	39,9	39,9
Hommes	77 154	46,5	46,5	71 185	47,0	47,0	5 505	40,4	40,4	464	60,1	60,1
Autochtones												
Total	6 886	4,2	100,0	6 294	4,2	100,0	539	4,0	100,0	53	6,9	100,0
Femmes	4 241	4,8	61,6	3 850	4,8	61,2	373	4,6	69,2	18	5,8	34,0
Hommes	2 645	3,4	38,4	2 444	3,4	38,8	166	3,0	30,8	35	7,5	66,0
Personnes handicapées												
Total	9 626	5,8	100,0	9 105	6,0	100,0	479	3,5	100,0	42	5,4	100,0
Femmes	4 931	5,6	51,2	4 648	5,8	51,0	268	3,3	56,0	15	4,9	35,7
Hommes	4 695	6,1	48,8	4 457	6,3	49,0	211	3,8	44,0	27	5,8	64,3
Membres des minorités visibles												
Total	13 498	8,1	100,0	12 062	8,0	100,0	1 406	10,3	100,0	30	3,9	100,0
Femmes	7 330	8,3	54,3	6 445	8,0	53,4	870	10,7	61,9	15	4,9	50,0
Hommes	6 168	8,0	45,7	5 617	7,9	46,6	536	9,7	38,1	15	3,2	50,0

Nota

Les colonnes ombragées indiquent la représentation (en pourcentage) selon le sexe dans chaque groupe d'employés (p. ex., 61,0 p. 100 des employés autochtones sont des femmes, c.-à-d. 4 241 ÷ 6 886 × 100). Les pourcentages dans les colonnes non ombragées indiquent, dans chaque cas, la répartition de l'ensemble des membres des groupes désignés dans la fonction publique et leur représentation selon le sexe dans la fonction publique (p. ex., 3,7 p. 100 des hommes qui sont des employés nommés pour une période déterminée sont des membres d'un groupe de minorité visible, c.-à-d. 205 ÷ 5 505 × 100).

TABLEAU 1

Répartition des groupes désignés dans la fonction publique fédérale

Employés nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de trois mois ou plus, et employés saisonniers – LGFP, Annexes I et IV au 31 mars 2005

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Représentation dans la fonction publique									
Au 31 mars 2005	165 856	88 702	53,5	6 886	4,2	9 626	5,8	13 498	8,1
Au 31 mars 2004	165 976	88 175	53,1	6 723	4,1	9 452	5,7	13 001	7,8
Au 31 mars 2003	163 314	86 162	52,8	6 426	3,9	9 155	5,6	12 058	7,4
Au 31 mars 2002	157 510	82 663	52,5	5 980	3,8	8 331	5,3	10 772	6,8
Au 31 mars 2001	149 339	77 785	52,1	5 316	3,6	7 621	5,1	9 143	6,1
Au 31 mars 2000* (Revenu Canada exclu)	141 253	72 549	51,4	4 639	3,3	6 687	4,7	7 764	5,5
Au 31 mars 1999 (Revenu Canada inclus)	178 340	91 856	51,5	5 124	2,9	8 137	4,6	10 557	5,9
Au 31 mars 1998	179 831	90 801	50,5	4 770	2,7	6 943	3,9	9 260	5,1
Au 31 mars 1997	186 378	92 281	49,5	4 551	2,4	6 227	3,3	8 690	4,7
Au 31 mars 1996	201 009	96 794	48,2	4 665	2,3	6 291	3,1	8 981	4,5
Au 31 mars 1995	217 784	103 191	47,4	4 783	2,2	6 935	3,2	8 914	4,1
Disponibilité au sein de la population active Recensement du Canada de 2001 et EPLA			52,2		2,5		3,6		10,4

* Revenu Canada est devenu, le 1er novembre 1999, un employeur distinct, nommé l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

Nota

Les données présentées dans ce tableau et dans les autres tableaux du présent rapport portent sur les employés assujettis au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*. Les estimations concernant la population active ont été établies à partir de renseignements tirés du *Recensement du Canada de 2001* et de l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités* (EPLA) menée à la suite du *Recensement du Canada de 2001*. Elles visent seulement les citoyens canadiens qui occupent des emplois exercés par la population active canadienne correspondant aux emplois de la fonction publique fédérale.

comprendre plus d'une entrée dans le cas des employés nommés pour une période déterminée. Le nombre de départs inclut les fonctionnaires qui ont pris leur retraite et ceux qui ont démissionné ou dont la période d'emploi (déterminée) a pris fin.

« Disponibilité au sein de la population active » : répartition des personnes appartenant aux groupes désignés sous forme de pourcentage de l'ensemble de la population active du Canada. Pour la fonction publique, la disponibilité est fondée uniquement sur les citoyens canadiens qui occupent sur le marché du travail canadien des emplois qui correspondent aux emplois de la fonction publique. Les estimations relatives aux femmes, aux Autochtones et aux membres des minorités visibles sont tirées des statistiques du Recensement du Canada. Les estimations relatives aux personnes handicapées proviennent notamment des données de l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991* et de l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001*, dont les données sont également recueillies par Statistique Canada.

« Employés nommés pour une période indéterminée » : personnes nommées dans la fonction publique pour une durée indéterminée.

« Employés occasionnels » : personnes recrutées par un ministère ou un organisme, pour une période déterminée ne dépassant pas 90 jours au cours de l'exercice. Les employés occasionnels ne sont pas compris dans les chiffres sur la représentation.

« Employés saisonniers » : personnes recrutées pour effectuer un travail cyclique, c'est-à-dire pour une saison ou une partie de l'année.

« Objectifs-repères » : à l'instar des objectifs, les objectifs-repères permettent de mesurer les progrès réalisés par une organisation en vue d'atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés, compte tenu du contexte réel de ses activités. Dans le cas de la fonction publique, les objectifs-repères sont en harmonie avec le principe du mérite et veillent à ce que l'effectif soit qualifié et représentatif et à ce qu'il reflète la diversité de la société canadienne Les objectifs-repères ont été fixés dans le contexte du plan d'action *Faire place au changement*, qui vise à accroître la participation des minorités visibles dans la fonction publique.

« Personnes embauchées » : nombre de personnes qui viennent s'ajouter à l'effectif au cours du dernier exercice. Il comprend les employés nommés pour une période indéterminée et les employés saisonniers, les employés nommés pour une période de trois mois ou plus, ainsi que les étudiants et les employés occasionnels dont la situation d'emploi a changé (qui sont devenus des employés nommés pour une période indéterminée, des employés nommés pour une période de trois mois et plus ou des employés saisonniers). Les chiffres reflètent le nombre d'employés qui entrent dans la fonction publique fédérale et peuvent comprendre plus d'une mesure de dotation dans le cas des employés nommés pour une période déterminée.

« Promotions » : nombre d'employés nommés à un poste dont le niveau de rémunération maximal est supérieur à celui de leur poste précédent, soit au sein du même groupe ou sous-groupe professionnel, soit dans un groupe ou sous-groupe différent.

Ministères et organismes fédéraux

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport vise les parties de la fonction publique du Canada énumérées aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. L'administration publique centrale de la fonction publique compte quelque 70 ministères, organismes et commissions (énumérés au tableau 5) pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. Les statistiques du présent rapport visent seulement les employés à l'emploi des organisations régies par les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. La taille de ces organisations varie, des grands ministères qui comptent plus de 3 000 employés aux petites institutions qui ont moins de 100 employés. Certains ministères comptent des employés dans toutes les provinces et tous les territoires, alors que d'autres ne sont présents que dans la région de la capitale nationale. L'effectif de certains petits organismes est inclus dans celui de la plus grande institution qui assure l'administration de la paye et s'occupe des questions administratives pour leur compte.

Employés nommés pour une période déterminée

Selon la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le terme « employé » désigne les personnes nommées pour une période déterminée d'au moins trois mois, qu'on désigne habituellement sous le nom d'« employés nommés pour une période déterminée ».

Étant donné que les employés nommés pour moins de trois mois ne font pas partie de l'effectif aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ils sont exclus des statistiques du présent rapport.

Données sur les membres des groupes désignés

Pour assurer l'uniformité des données présentées dans le présent rapport, l'AGRHFPC utilise le Fichier des titulaires, qui contient des renseignements sur tous les employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur aux termes de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, annexes I et IV. Les données tirées de la déclaration volontaire proviennent de la banque de données sur l'équité en emploi de l'AGRHFPC. Par conséquent, il est possible que l'information provenant de ces deux sources ne corresponde pas exactement aux données des ministères.

Tous les tableaux, sauf ceux qui portent sur les femmes, contiennent des données obtenues au moyen de la déclaration volontaire.

L'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en emploi dans la fonction publique dépendent de la volonté des employés de déclarer leur appartenance à un groupe désigné et de celle des ministères de leur en donner l'occasion. Les employés (y compris ceux qui sont recrutés comme étudiants ou employés occasionnels) peuvent faire une déclaration volontaire au moment où ils entrent au service d'un ministère ou dans le cadre de campagnes ou de sondages ministériels sur la déclaration volontaire. Ils peuvent aussi remplir en tout temps un formulaire de déclaration volontaire (disponible auprès des coordonnateurs de l'équité en emploi de leur ministère).

Terminologie

« Cessations d'emploi » : nombre d'employés (employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période de trois mois ou plus et employés saisonniers) rayés de l'effectif de la fonction publique. Les chiffres peuvent

Annexe : Tableaux statistiques

Notes techniques

Les tableaux du présent rapport présentent des statistiques sur les groupes désignés dans la fonction publique fédérale au 31 mars 2005. On y trouve des données sommaires sur les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, ainsi que des tableaux sur les personnes embauchées, les promotions et les cessations d'emploi des personnes appartenant à ces groupes.

Fonction publique

Le Conseil du Trésor est l'employeur de la fonction publique en fonction des annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques.* Les employés sont nommés selon le principe du mérite redéfini en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui est appliquée par la Commission de la fonction publique du Canada. Au 31 mars 2005, la fonction publique comptait 171 125 employés.

Effectif visé par le rapport

Le présent rapport contient de l'information sur les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période de trois mois ou plus et les employés saisonniers, à l'exception de ceux qui étaient en congé non payé à la fin de mars. Il ne tient pas compte des étudiants ni des employés occasionnels, sauf pour ce qui est des personnes embauchées. Les employés en congé non payé, y compris ceux qui sont en congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire et en congé d'études, ne sont pas compris dans ces tableaux.

En outre, les données statistiques contenues dans le présent document ne tiennent pas compte des personnes nommées par le gouverneur en conseil ni du personnel des ministres, des juges fédéraux et des sous-ministres, qui sont également portés à l'effectif de la fonction publique. Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le présent rapport annuel au Parlement porte sur l'exercice commençant le 1er avril 2004 et se terminant le 31 mars 2005.

L'effectif est réparti dans les catégories suivantes :	
Employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période de trois mois ou plus et employés saisonniers	165 856
Employés nommés pour une période de moins de trois mois	621
Employés occasionnels	4 648
Total	171 125

Bien que les objectifs en matière de diversité soient assez bien compris en général, il est de plus en plus évident qu'il faudra revitaliser et améliorer les stratégies de communication et élaborer des messages appropriés. Nous transformerons nos messages afin de mieux communiquer l'importance primordiale de la diversité à l'offre d'un service de haute qualité aux Canadiens.

Deuxièmement, nous redonnerons de la vigueur aux programmes de recrutement et de perfectionnement professionnel : il est impératif de mieux faire pour attirer des Canadiens talentueux. Les nouvelles dispositions de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et *de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique* offrent aux gestionnaires des ministères et organismes des mécanismes plus souples, qui leur permettront de réaliser ces objectifs.

Troisièmement, nous continuerons de renforcer la responsabilisation des ministères et des administrateurs généraux en énonçant clairement les résultats attendus, en exerçant une surveillance plus rigoureuse sur les résultats, en évaluant le rendement en fonction du Cadre de responsabilisation de gestion et en rendant compte des résultats plutôt que de se limiter aux processus ou aux activités.

Quatrièmement, il sera important de consolider les partenariats avec les principaux intervenants, notamment les agents négociateurs et les organismes représentant les groupes désignés. Ces intervenants jouent un rôle important dans la réalisation de notre objectif, qui est d'établir une fonction publique inclusive.

Pour être pertinente et efficace dans le Canada d'aujourd'hui, la fonction publique se doit d'être diversifiée, dynamique, engagée et bien gérée. De cette façon, elle contribuera à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes et de services bien gérés pour les Canadiens

Conclusion

Il devient de plus en plus évident que lorsque l'équité en emploi est considérée dans les organisations comme une simple « pièce rapportée », les efforts de mise en œuvre ont un succès limité. Il est donc essentiel que les objectifs en matière d'équité en emploi et de diversité soient intégrés dans la gestion des ressources humaines et les pratiques opérationnelles des ministères et qu'ils s'inscrivent pleinement dans le mode de fonctionnement des organisations.

Au moment où les sous-ministres s'apprêtent à recevoir de nouvelles délégations de pouvoirs et une marge de manœuvre accrue pour gérer leurs organisations, il est important de communiquer clairement les résultats attendus et de veiller à ce que le rendement de l'organisation soit évalué adéquatement. On doit continuer d'exiger un engagement ferme à atteindre les objectifs organisationnels, notamment ceux visant les progrès à faire sur le plan de la diversité. Comme nous l'avons déjà souligné, les mesures suscitées par un rendement insatisfaisant constituent un mécanisme de responsabilisation très puissant dont il faudra se servir judicieusement.

Au cours de la dernière année, les ministères ont continué de travailler de façon indépendante et en partenariat les uns avec les autres ou avec les organismes centraux afin de respecter leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. De plus, un grand nombre de ministères et d'organismes se sont engagés dans des initiatives visant l'atteinte des objectifs prioritaires du gouvernement telles que *Faire place au changement*. Plusieurs d'entre eux, comme Patrimoine canadien, le ministère de la Justice Canada, l'AGRHFPC, l'École de la fonction publique du Canada et la Commission de la fonction publique du Canada, ont consacré d'importantes ressources financières et humaines au soutien des organismes et des réseaux représentant les groupes désignés.

Presque tous les ministères ont continué de participer à des initiatives et à des conférences pangouvernementales et, ce faisant, ils ont acquis des connaissances et de l'expertise tout en contribuant au développement des capacités dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Cette démarche est importante si l'on propose que les ministères relèvent le défi et créent les conditions favorables à l'atteinte des résultats recherchés.

Certaines mesures s'imposent, dans divers domaines, pour nous permettre d'atteindre nos objectifs relatifs à la diversité et à l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale.

Premièrement, il faut intégrer l'équité en emploi et la diversité dans la planification des ressources humaines et la planification opérationnelle. La diversité deviendra ainsi partie intégrante des opérations ministérielles. Nous renforcerons le cadre des politiques au moyen de la *Politique sur la diversité*, laquelle sera appuyée par des directives en matière d'équité en emploi et nos obligations de prendre des mesures d'adaptation, notamment pour les employés handicapés. En plus d'être conformes aux assises législatives, ces instruments de politique sont de nature à promouvoir l'excellence dans la gestion de nos plus précieuses ressources – les ressources humaines.

Cessations d'emploi

(tableaux 14 à 16)

- Ensemble, les groupes désignés minoritaires représentaient 17,4 p. 100 de ces cessations d'emploi (soit le même pourcentage que l'an dernier), réparties de la façon suivante : 6,7 p. 100 pour les minorités visibles, 6,6 p. 100 pour les personnes handicapées et 4,1 p. 100 pour les Autochtones.
- Les femmes représentaient un peu plus de la moitié (51,7 p. 100) de toutes les cessations d'emploi de la fonction publique fédérale.
- Dans l'ensemble, le nombre des personnes qui ont quitté un emploi de durée indéterminée représentait 55,7 p. 100 de toutes les cessations d'emploi.
- Les cessations d'emploi des employés nommés pour une période déterminée ont dépassé celles des employés nommés pour une période indéterminée pour les minorités visibles et les employés autochtones.

qui en constituaient 57,1 p. 100. La proportion des Autochtones embauchés, à 4,3 p. 100, est légèrement inférieure à celle de l'année dernière. Pour la deuxième année consécutive, le pourcentage de nouvelles recrues handicapées est demeuré le même, soit 3,1 p. 100.

- Cinq régions (contre quatre l'an dernier) ont embauché des Autochtones dans une proportion supérieure à 10 p. 100 : le Manitoba (12,7 p. 100), l'Alberta (10,3 p. 100), le Nunavut (25,8 p. 100), les Territoires du Nord-Ouest (20,3 p. 100) et le Yukon (20,0 p. 100). En ce qui concerne les membres des minorités visibles, cinq régions, y compris la région de la capitale nationale et la Colombie-Britannique, l'ont fait par rapport à sept régions l'an dernier.
- Des 60 personnes embauchées dans la catégorie de la direction et provenant de l'extérieur de la fonction publique, quatre étaient des membres des minorités visibles et 19 étaient des femmes.
- Dans l'ensemble de la fonction publique, le tiers des nouvelles recrues ont été embauchées pour une période indéterminée. Pour tous les groupes désignés, la proportion d'employés ainsi embauchés a légèrement augmenté (de 32,0 p. 100 à 34.6 p. 100 pour les Autochtones; de 33,7 p. 100 à 37,3 p. 100 pour les personnes handicapées et de 36,0 p. 100 à 38,5 p. 100 pour les membres des minorités visibles).

Promotions

(tableaux 11 à 13)

- Plus de la moitié de toutes les promotions se sont produites dans la région de la capitale nationale : c'était également le cas pour les femmes, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Dans le cas des Autochtones, cette proportion est passée de 38 p. 100 l'année précédente à 45,6 p. 100.
- Les employés nommés pour une période indéterminée ont obtenu 92 p. 100 de toutes les promotions; ils ont également obtenu 90 p. 100 des promotions accordées aux employés appartenant à des groupes désignés.
- Un peu moins de la moitié (49,2 p. 100) de toutes les promotions accordées dans la fonction publique ont eu lieu dans ou vers la catégorie de l'administration et du service extérieur. Les femmes ont obtenu 57,6 p. 100 des promotions, les Autochtones, 54,6 p. 100 et les personnes handicapées, 52,7 p. 100. En ce qui concerne les promotions de membres des minorités visibles (44,0 p. 100), la catégorie de l'administration et du service extérieur arrive encore une fois au premier rang. Par contre, on compte plus de promotions dans ou vers les catégories scientifique et professionnelle, et soutien administratif, prises en bloc.

Figure 16

Répartition des employés de la fonction publique fédérale selon le groupe désigné et la région (en pourcentage) au 31 mars 2005

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Personnes appartenant à une minorité visible
Terre-Neuve-et-Labrador	41,3	4,5	5,4	1,0
Île-du-Prince-Édouard	62,4	2,2	8,1	1,9
Nouvelle-Écosse	41,0	2,8	6,9	5,1
Nouveau-Brunswick	53,3	2,9	5,4	1,5
Québec (à l'exclusion de la RCN)	51,5	1,5	3,3	5,0
RCN	56,0	3,1	5,8	8,7
Ontario (à l'exclusion de la RCN)	56,1	4,0	7,4	12,2
Manitoba	56,0	12,1	6,9	6,4
Saskatchewan	53,6	12,9	5,7	3,6
Alberta	54,6	7,6	6,3	7,6
Colombie-Britannique	48,5	5,0	6,0	13,1
Yukon	61,9	17,8	8,5	2,8
Territoires du Nord-Ouest	56,1	21,4	4,5	2,9
Nunavut	54,7	27,3	2,9	4,7

Répartition selon la rémunération

(tableau 7)

- Plus de 56 p. 100 de tous les employés de la fonction publique gagnent au moins 50 000 $ par année. Les proportions ont augmenté pour les groupes désignés et s'établissent maintenant comme suit :
  - Membres des minorités visibles : 56,5 p. 100;
  - Personnes handicapées : 50,1 p. 100;
  - Autochtones : 47,9 p. 100;
  - Femmes : 46,4 p. 100.

Personnes embauchées

(tableaux 8 à 10)

- La fonction publique fédérale a embauché presque 2 100 personnes de moins en 2004-2005 qu'au cours de l'exercice précédent.
- Il n'y a pas eu beaucoup de changement dans l'embauche de personnes appartenant à un groupe désigné au cours de l'exercice. Les membres des minorités visibles constituaient environ 9,5 p. 100 des nouvelles recrues, en baisse d'environ un demi-point par rapport à l'an dernier, comme c'était le cas pour les femmes

le Centre des armes à feu du Canada, l'École de la fonction publique du Canada, le ministère du Commerce international, le ministère du Développement social du Canada, le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Les données propres à certains de ces organismes ne sont pas disponibles actuellement.

- Les femmes constituent 75 p. 100 de l'effectif de deux des 19 plus grands ministères : la Gendarmerie royale du Canada (personnel civil) et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC).
- Cinq ministères emploient plus de 50 p. 100 des Autochtones qui travaillent dans la fonction publique : Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) – 1 181 employés, Service correctionnel Canada – 975 employés, Santé Canada – 603 employés, RHDCC – 498 employés et la Défense nationale – 466 employés. Les Autochtones constituent environ le tiers de l'effectif d'AINC.
- Plus de 20 p. 100 des personnes handicapées de la fonction publique sont à l'emploi de la Défense nationale (1 159 employés), suivi de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (1 079 employés).
- Un peu plus de 40 p. 100 des membres des minorités visibles au service de la fonction publique travaillent au sein de six ministères : Développement social Canada (1 064), la Défense nationale (1 041), Santé Canada (1 034), Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (996), Ressources humaines et Développement des compétences Canada (925) et Citoyenneté et Immigration Canada (766).
- Dans six des grands ministères, le pourcentage de la représentation des minorités visibles est d'au moins 10 p. 100 : Citoyenneté et Immigration Canada (14,8 p. 100), Santé Canada (13,3 p. 100), Statistique Canada (11,2 p. 100), Environnement Canada (10,1 p. 100), le ministère de la Justice Canada (10,1 p. 100) et Ressources naturelles Canada (10,0 p. 100).

Répartition selon la région de travail

(tableau 6)

- On compte 42,2 p. 100 des fonctionnaires fédéraux dans la région de la capitale nationale. La proportion est à peu près la même pour les membres des minorités visibles (45,4 p. 100), les femmes (44,4 p. 100) et les personnes handicapées (42 p. 100). En revanche, plus des deux tiers des Autochtones travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale et plus de 4 employés autochtones sur 10 se trouvent à l'ouest de l'Ontario.
- Un peu plus de quatre des fonctionnaires travaillant à l'étranger sur dix sont des femmes, dont environ les deux tiers sont employées du ministère des Affaires étrangères, suivi de Citoyenneté et Immigration Canada (17 p. 100) et de l'Agence canadienne de développement international (10 p. 100).
- Comme c'est le cas depuis de nombreuses années, la Colombie-Britannique a la plus forte représentation de membres des minorités visibles, soit 13,1 p. 100, suivie de l'Ontario (à l'exclusion de la région de la capitale nationale) qui en compte 12,2 p. 100.

- Administration et service extérieur est la plus grande catégorie professionnelle de la fonction publique. Les femmes représentent plus de 60 p. 100 des 70 487 employés de cette catégorie.
- La catégorie du soutien administratif a la plus forte concentration de femmes, soit 82,5 p. 100. Ce chiffre baisse légèrement au fil des ans et la taille de la catégorie diminue.

Répartition selon l'âge

(tableau 4 et figures 5 et 15)

- En 2004-2005, l'âge moyen des employés de la fonction publique était d'un peu plus de 44 ans.
- Le groupe de personnes les plus âgées de la fonction publique appartient à la catégorie de la direction; ces personnes ont environ 50 ans en moyenne. Par contre, le nombre de cadres supérieurs de plus de 45 ans a légèrement diminué depuis l'an dernier.
- Sur l'ensemble des groupes désignés, les membres des minorités visibles sont les plus jeunes (42,1 ans) et les personnes handicapées forment le groupe le plus âgé (47,5 ans).
- Encore une fois, les personnes handicapées forment le groupe ayant la plus forte proportion d'employés de plus de 45 ans (68,1 p. 100). Les femmes sont au deuxième rang des groupes ayant la plus forte proportion d'employés de plus de 45 ans (près de 50 p. 100).

Répartition selon les ministères et organismes

(tableau 5)

Le présent rapport est le premier à présenter des données postérieures à la restructuration des ministères, le 12 décembre 2003. La structure de certains ministères et organismes fédéraux a changé et plusieurs organismes ont été constitués, notamment l'Agence des services frontaliers du Canada,

Répartition des employés représentés dans plus d'un groupe

	2005			2004		
	Tous	Autochtones	Personnes handicapées membres d'une minorité visible	Tous	Autochtones	Personnes handicapées membres d'une minorité visible
Employés de la fonction publique	165 856	486	499	165 976	424	441
Hommes	77 154	228	237	77 801	210	230
Toutes les femmes	88 702	259	259	88 175	214	211
Femmes autochtones	4 241			4 114		
Femmes handicapées	4 931			4 781		
Femmes appartenant à une minorité visible	7 300			7 057		

Représentation

(tableaux 1 et 2 et figures 2, 6, 9 et 12)

- Trois des quatre groupes désignés demeurent bien représentés par rapport à leur taux de disponibilité au sein de la population active. Les femmes représentent 53,5 p. 100 des employés de la fonction publique, les Autochtones, 4,2 p. 100 et les personnes handicapées, 5,8 p. 100, par rapport à leur disponibilité au sein de la population active, établie respectivement à 52,2 p. 100, 2,5 p. 100 et 3,6 p. 100.

- Pour les minorités visibles, bien que la représentation soit passée de 7,8 p. 100 à 8,1 p. 100, il reste un grand écart à combler par rapport à leur disponibilité au sein de la population active (10,4 p. 100).

- Les employés nommés pour une période indéterminée constituent plus de 90 p. 100 de l'effectif de la fonction publique. La représentation des groupes désignés parmi les employés nommés pour une période indéterminée demeure passablement conforme au tableau général :

  - Personnes handicapées : 94,5 p. 100 (en hausse par rapport à 93 p. 100);
  - Autochtones : 91,4 p. 100 (en hausse par rapport à 90 p. 100);
  - Femmes : 90,5 p. 100 (90 p. 100 l'an dernier);
  - Membres des minorités visibles : 89,4 p. 100 (en hausse par rapport à 87 p. 100).

Répartition selon le sexe

(tableau 2)

- En 2004-2005, le nombre de femmes au service de la fonction publique a atteint 88 702, soit 53,5 p. 100 de l'effectif.

- La proportion des femmes a aussi augmenté dans les autres groupes désignés. Les femmes représentent maintenant 61,6 p. 100 des Autochtones, 54,3 p. 100 des membres des minorités visibles et 51,2 p. 100 des personnes handicapées.

- Les femmes continuent de constituer près de 6 sur 10 des employés nommés pour une période déterminée.

Répartition des employés qui sont représentés dans plus d'un groupe

- Le nombre d'employés appartenant à plus d'un groupe désigné a légèrement diminué, tel qu'indiqué ci-dessous. Bien que ce nombre soit encore restreint, il convient de souligner que le nombre de femmes appartenant à plus d'un groupe désigné a augmenté depuis un an.

Répartition selon la catégorie professionnelle

(tableau 3)

- Tous les groupes désignés ont augmenté leur représentation dans la catégorie de la direction : la proportion des membres des minorités visibles est passée de 4,8 p. 100 à 5,1 p. 100, celle des personnes handicapées, de 4,9 p. 100 à 5,5 p. 100, celle des Autochtones, de 2,9 p. 100 à 3,0 p. 100 et celle des femmes, de 34,9 p. 100 à 37,2 p. 100.

Figure 14

Répartition des membres des minorités visibles, selon la catégorie professionnelle

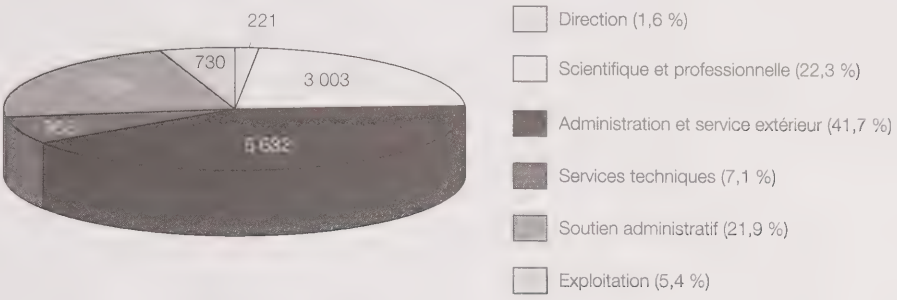


Figure 15

Représentation des groupes désignés minoritaires, selon le groupe d'âge

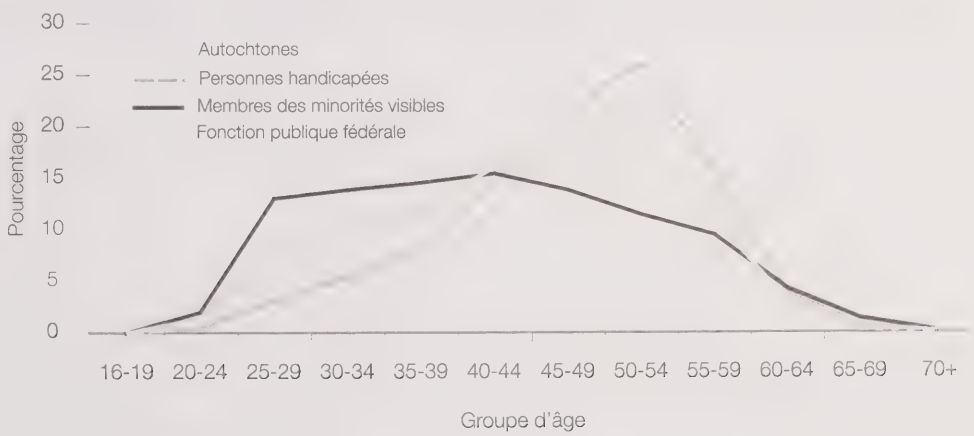


Figure 12

Représentation des membres des minorités visibles, 1988 à 2005 (%)

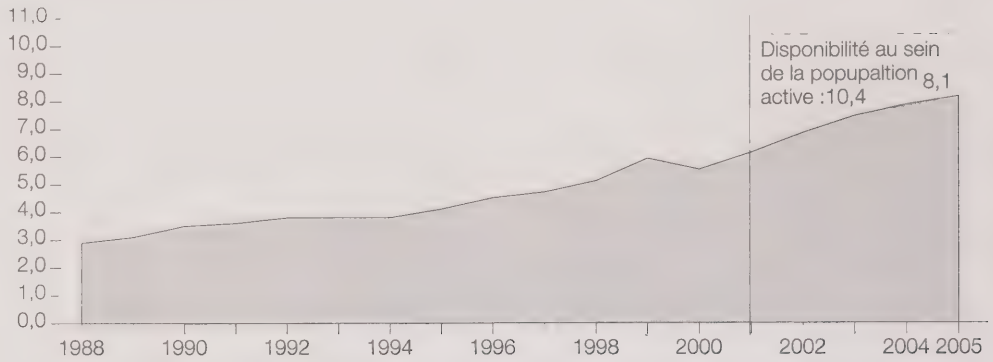
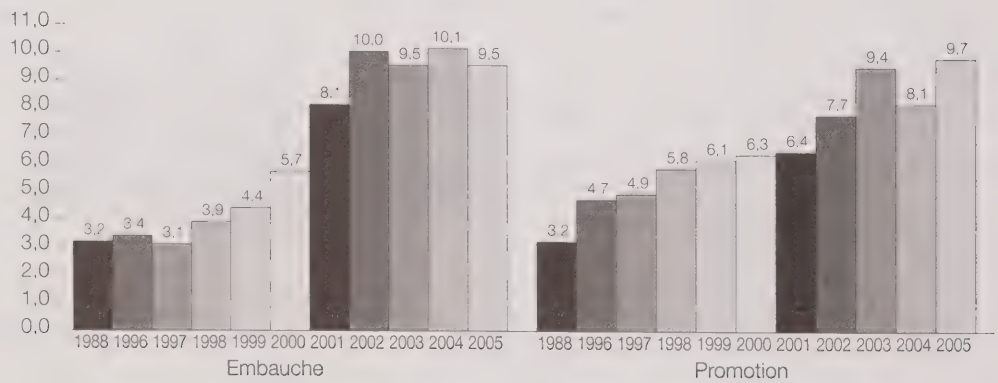


Figure 13

Embauche et promotion des minorités visibles, 1988 et 1996 à 2005 (%)



Membres d'une minorité visible

- Les membres des minorités visibles représentent maintenant 8,1 p. 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, en hausse par rapport à 7,8 p. 100 l'année précédente, mais toujours bien en dessous de leur taux de disponibilité au sein de la population active de 10,4 p. 100.
- Le nombre d'employés des minorités visibles dans la catégorie de la direction est passé de 208 (4.8 p. 100), l'an dernier, à 221 (5,1 p. 100). Ce nombre a plus que doublé depuis 2000.
- Le pourcentage de membres des minorités visibles qui sont nommés pour une période indéterminée a augmenté et s'établit maintenant à 89,4 p. 100, par rapport à 87,0 p. 100, l'an dernier.
- Depuis quelques années, le plus grand pourcentage de membres des minorités visibles se trouve dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (41,7 p. 100).
- Un peu plus de 45 p. 100 des employés des minorités visibles travaillent dans la région de la capitale nationale, suivie de l'Ontario (18,7 p. 100), de la Colombie-Britannique (14,4 p. 100) et du Québec (7,1 p. 100).
- Les membres des minorités visibles représentent 9,5 p. 100 de toutes les nouvelles recrues, soit une légère diminution par rapport à l'an dernier et presque la moitié de l'objectif de 1 sur 5 fixé dans le plan d'action *Faire place au changement*.
- Les employés des minorités visibles ont reçu 9,7 p. 100 de toutes les promotions, en hausse par rapport à 8,1 p. 100 l'an dernier.
- Les membres des minorités visibles ont reçu 7,1 p. 100 des promotions dans ou vers la catégorie de la direction, en hausse par rapport à 6,0 p. 100, il y a un an.
- La majorité des nouveaux employés appartenant à une minorité visible sont entrés au service de la fonction publique fédérale dans les catégories du soutien administratif (32,7 p. 100) et de l'administration et du service extérieur (27,8 p. 100). Plus de 20 p. 100 d'entre eux sont entrés dans la catégorie scientifique et professionnelle, une proportion plus importante que pour tout autre groupe désigné.
- Globalement, les membres des minorités visibles représentaient 6,7 p. 100 de toutes les cessations d'emploi, soit une proportion semblable à celle de l'an dernier.
- Parmi les grands ministères et organismes, Citoyenneté et Immigration Canada (14,8 p. 100) et Santé Canada (13,3 p. 100) continuent d'être ceux qui emploient le pourcentage le plus élevé de membres des minorités visibles.
- La Commission de l'immigration et du statut de réfugié a obtenu le pourcentage le plus élevé cette année, soit 21,8 p. 100, parmi les petits ministères qui comptent 100 employés ou plus.

Figure 10

Embauche et promotion des personnes handicapées 1988 et 1996 à 2005 (%)

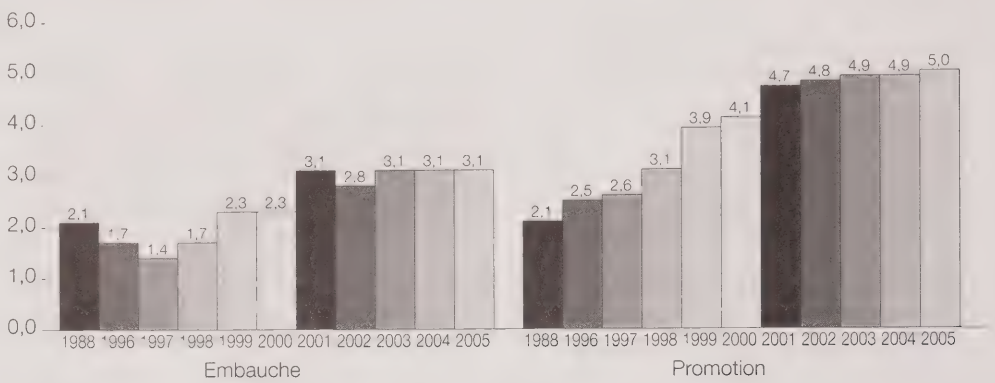
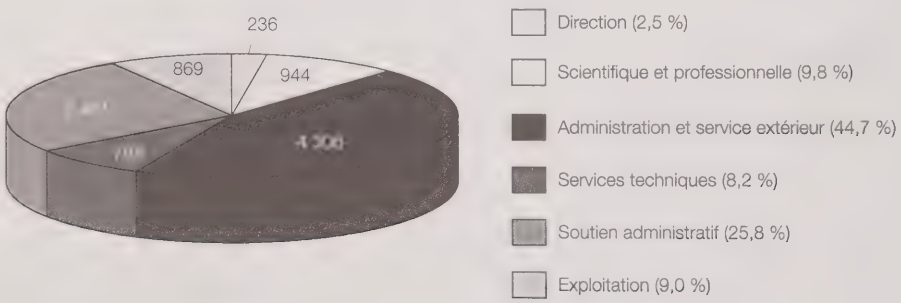


Figure 11

Répartition des personnes handicapées, selon la catégorie professionnelle



Personnes handicapées

- La représentation des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale, qui s'établit maintenant à 5,8 p. 100, n'a pratiquement pas changé par rapport à il y a un an. Elle reste supérieure à leur taux de disponibilité au sein de la population active de 3,6 p. 100.
- Le pourcentage de personnes handicapées nommées pour une période indéterminée, soit 6,0 p. 100, est demeuré pratiquement inchangé depuis l'an dernier.
- Plus du tiers, soit 37,0 p. 100, des personnes handicapées embauchées ont été nommées pour une période indéterminée, poursuivant ainsi une tendance à la hausse amorcée il y a quatre ans.
- La catégorie de l'administration et du service extérieur (35,8 p. 100) et celle du soutien administratif (35,1 p. 100) demeurent les principaux points d'entrée des personnes handicapées.
- Un peu plus des deux tiers (68,0 p. 100) des personnes handicapées au service de la fonction publique fédérale ont 45 ans ou plus.
- Des nouveaux employés, 3,1 p. 100 sont des personnes handicapées, tout comme l'année dernière.
- Les employés handicapés ont obtenu 5,0 p. 100 de toutes les promotions, soit à peu près le même pourcentage que l'an dernier.
- Près des trois quarts des personnes handicapées qui quittent la fonction publique sont des employés nommés pour une période indéterminée, ce qui représente une augmentation de 10 p. 100 depuis l'an dernier.
- Parmi les grands ministères, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (8,8 p. 100), Développement social Canada (7,8 p. 100) et Anciens Combattants Canada (7,5 p. 100) continuent d'employer le plus grand nombre de personnes handicapées.
- Parmi les ministères et organismes de petite taille et de taille moyenne qui emploient au moins 100 personnes, c'est la Commission canadienne des droits de la personne qui compte toujours la plus forte proportion d'employés handicapés, soit 11,9 p. 100, suivie du Bureau du directeur général des élections, à 10,0 p. 100.

Figure 9

Représentation des personnes handicapées, 1988 à 2005 (%)

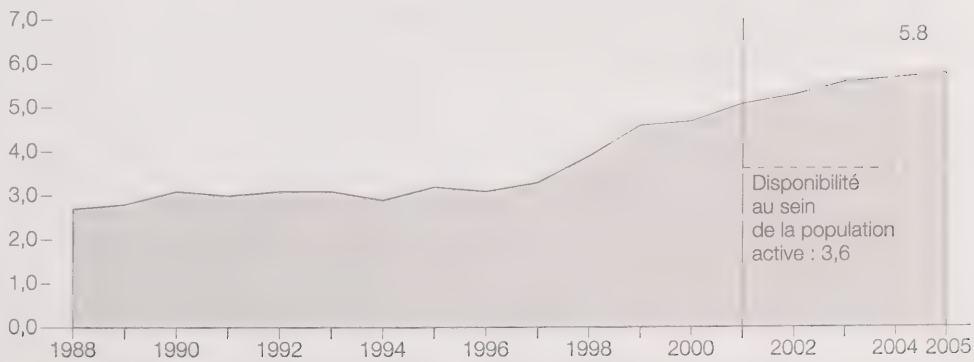


Figure 8

Répartition des Autochtones, selon la catégorie professionnelle



Figure 6

Représentation des Autochtones, 1988 à 2005 (%)

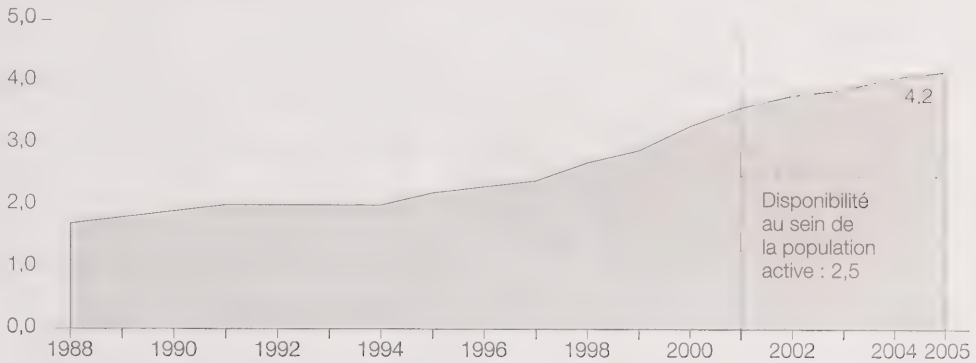
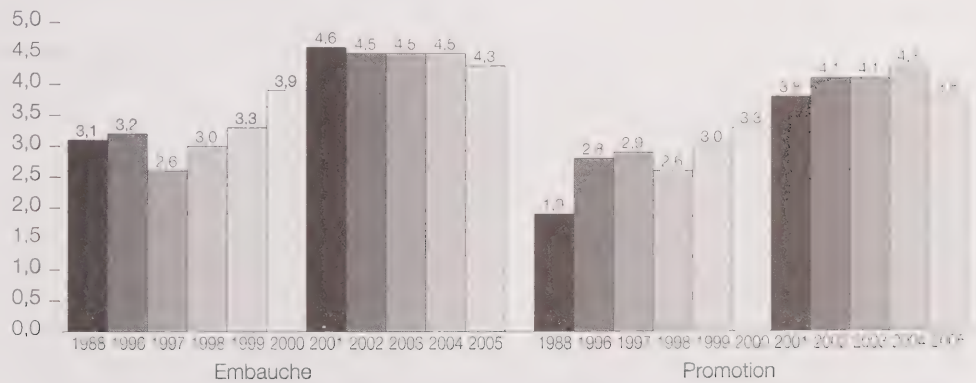


Figure 7

Embauche et promotion des Autochtones 1988 et 1996 à 2005 (%)



Autochtones

- À 4,2 p. 100, la représentation des Autochtones est à peu près la même qu'il y a un an, comparativement à leur taux de disponibilité au sein de la population active de 2,5 p. 100.
- Un peu moins de 2 p. 100 des employés autochtones font partie de la catégorie de la direction, comparativement à 2,5 p. 100 de l'ensemble des employés. Les employés autochtones constituent 3 p. 100 de la catégorie de la direction.
- Les taux de représentation des employés autochtones les plus élevés sont enregistrés dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (43,4 p. 100), et dans la catégorie du soutien administratif (23,4 p. 100).
- Plus de 40 p. 100 des employés autochtones travaillent à l'ouest de l'Ontario, alors que 42 p. 100 de tous les employés travaillent dans la région de la capitale nationale.
- Les Autochtones représentent 4,3 p. 100 de tous les nouveaux employés dans la fonction publique fédérale; près du quart sont embauchés dans la région de la capitale nationale.
- Un employé autochtone sur trois a été nommé pour une période indéterminée.
- La majorité des Autochtones entrent encore au service de la fonction publique fédérale dans la catégorie de l'administration et du service extérieur (33,7 p. 100) ou la catégorie du soutien administratif (27,6 p. 100).
- Les employés autochtones ont reçu 3,8 p. 100 de toutes les promotions, soit une légère diminution par rapport à l'an dernier.
- Plus de la moitié (54,6 p. 100) des employés autochtones qui ont obtenu des promotions ont été promus dans ou vers la catégorie de l'administration et du service extérieur.
- Les Autochtones représentaient 4,1 p. 100 des départs d'employés de la fonction publique, en baisse de près d'un point de pourcentage par rapport au taux d'il y a deux ans.
- Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) demeure le ministère qui emploie la plus forte proportion d'Autochtones (près du tiers des employés). Les employés autochtones d'AINC représentent 17,2 p. 100 du nombre total d'employées autochtones dans la fonction publique.

Figure 4

Répartition des femmes, selon la catégorie professionnelle

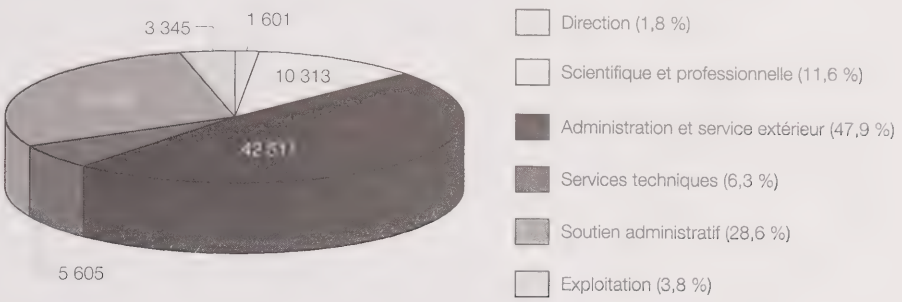


Figure 5

Représentation des hommes et des femmes, selon le groupe d'âge

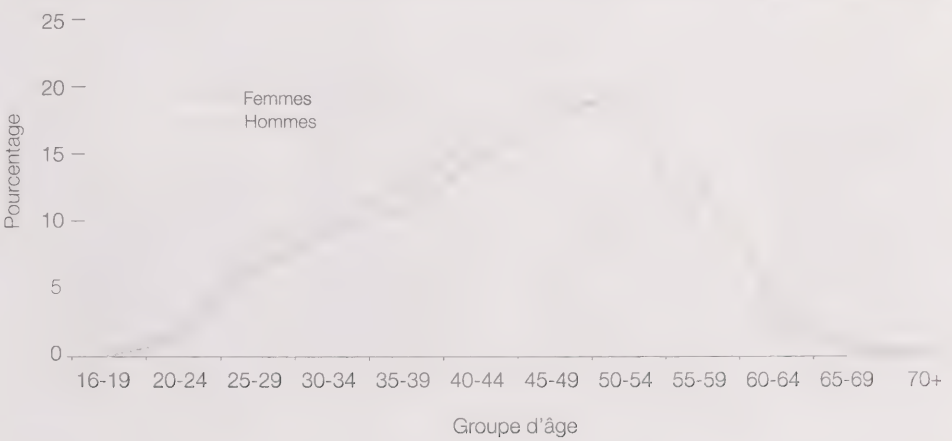


Figure 2

Représentation des femmes, 1988 à 2005 (%)

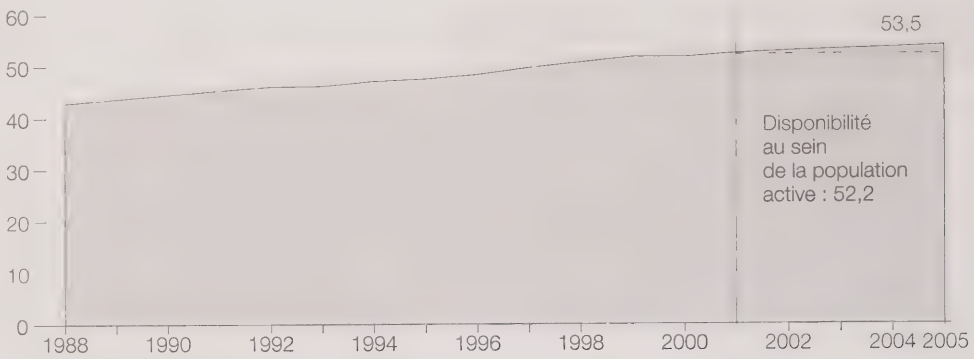
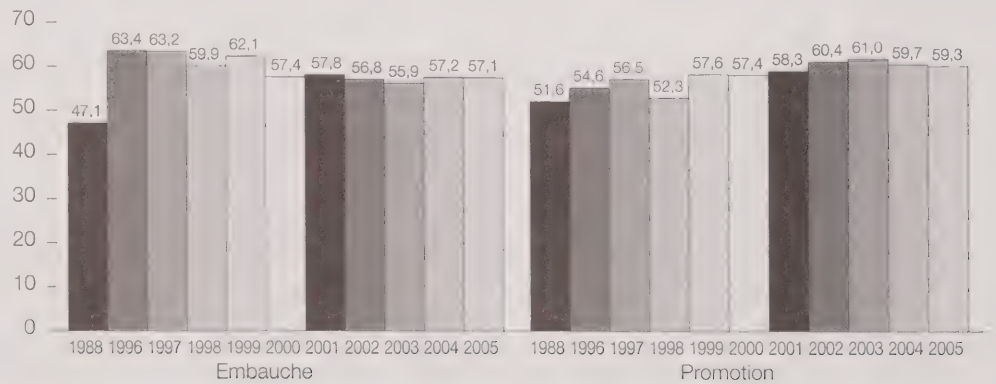


Figure 3

Embauche et promotion des femmes, 1988 et 1996 à 2005 (%)



Chapitre 3
Ce que les chiffres nous montrent

Le présent chapitre décrit le rendement de l'équité en emploi dans la fonction publique et la situation à la fin de l'exercice 2004-2005. On y trouve un résumé des statistiques sur les personnes embauchées, les promotions et les cessations d'emploi, ainsi que les points saillants pour chacun des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi.

Femmes

- Les femmes représentent toujours un peu plus de 53 p. 100 de l'effectif de la fonction publique.
- La représentation des femmes dans la catégorie de la direction s'établit maintenant à 37,2 p. 100, soit une hausse par rapport à 35,0 p. 100, l'an dernier. C'est presque deux fois la proportion enregistrée il y a 10 ans.
- La représentation des femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle est restée inchangée à environ 42 p. 100.
- Le pourcentage de femmes nommées pour une période indéterminée est aussi resté stable à 53,0 p. 100.
- Six employés sur 10 nommés pour une période déterminée sont des femmes.
- Près de 6 personnes embauchées sur 10 étaient des femmes en 2004-2005.
- Les femmes constituent encore la majorité de toutes les personnes recrutées dans la catégorie scientifique et professionnelle (soit 54,8 p. 100, semblable à celui de l'an dernier). Néanmoins, la proportion de femmes entrées au service de la fonction publique dans la catégorie du soutien administratif (4 sur 10) est légèrement supérieure à ce qu'elle était, il y a un an.
- Comme au cours de ces dernières années, les femmes ont obtenu environ 6 promotions sur 10.
- Parmi les grands ministères et organismes, la Gendarmerie royale du Canada (personnel civil) emploie toujours la plus forte proportion de femmes, soit 76,0 p. 100. Elle est suivie de près par Ressources humaines et Développement des compétences Canada, à 75,2 p. 100.
- Un peu plus de 4 femmes sur 10 dans la fonction publique travaillent dans la région de la capitale nationale (une proportion semblable à celle de l'ensemble des employés).
- Près de 4 employés sur 10 qui travaillent à l'extérieur du Canada sont des femmes.
- Un peu plus de la moitié (51,7 p. 100) des employés qui ont quitté la fonction publique fédérale sont des femmes, soit une légère augmentation par rapport à 50,9 p. 100, il y a un an.

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada—*Perfectionnement en leadership ciblé et services de formation linguistique pour les membres des minorités visibles.* Ce projet vise à accroître de 20 à 30 personnes la représentation des minorités visibles dans le Programme de stagiaires en gestion (PSG) et à répondre aux besoins de formation linguistique des participants au PSG et des participants au Programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP) appartenant à des minorités visibles.

Conseil fédéral du Québec—*Équipe d'intervention spécialisée.* Ce projet vise à constituer une équipe multidisciplinaire de spécialistes ayant une expérience approfondie et diversifiée en matière d'équité en emploi afin d'aider les petits organismes à mieux planifier leurs ressources humaines et à améliorer leur rendement global dans le domaine de l'équité en emploi.

Agriculture et Agroalimentaire Canada—*Programme d'emploi pour étudiants autochtones.* Ce programme de sensibilisation vise à attirer les étudiants autochtones vers des possibilités de recherche en Colombie-Britannique et en Saskatchewan et à préparer de sept à dix personnes à occuper un poste de durée indéterminée à la fin de leurs études.

Gendarmerie royale du Canada—*Programme d'équité en emploi et de perfectionnement.* L'objectif de ce programme est d'augmenter d'environ 100 personnes la représentation des membres des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées.

Citoyenneté et Immigration Canada—*Un regard objectif sur la sélection des candidats.* Cette initiative a pour but d'étendre la disponibilité de représentants de groupes désignés dans le répertoire des membres de jurys de sélection. Citoyenneté et Immigration Canada offrira à l'échelle nationale la formation sur la participation à des jurys de sélection, dans les deux langues officielles, à quelque 870 employés appartenant à des groupes désignés.

La situation est beaucoup plus positive en ce qui concerne les programmes gouvernementaux de perfectionnement en gestion. Le Programme de stagiaires en gestion (PSG) et le Programme de formation accélérée pour les économistes (PFAE), dont les participants sont recrutés directement dans les universités partout au pays, ont tous deux atteint un taux de participation de plus de 20 p. 100 pour les membres des minorités visibles, tout comme le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS) s'adressant aux cadres supérieurs à haut potentiel. Le Programme Cours et affectation de perfectionnement (CAP), qui a pour objectif d'identifier et de former les cadres intermédiaires en vue de leur entrée dans la catégorie de la direction, a un taux de participation des minorités visibles de plus de 30 p. 100.

Fonds pour l'équité en emploi – Résumé des projets approuvés[3]

École de la fonction publique du Canada—*Sensibilisation à la diversité et changement de la culture organisationnelle.* S'inspirant du succès de *La diversité : vision et action*, ce cours de perfectionnement en leadership de deux jours porte sur le concept de la diversité et sur le leadership en matière de diversité dans une perspective personnelle, interpersonnelle et organisationnelle. Il offre aux gestionnaires des expériences d'apprentissage pratiques au moyen de l'élaboration de plans de leadership en diversité axés sur la mise en œuvre des stratégies d'équité en emploi et de diversité. Le projet visera 10 ministères clés.

Bureau du Conseil privé—*Carrière en mouvement : programme de perfectionnement à l'intention des groupes désignés aux fins de l'équité en emploi* est un programme national qui offre des possibilités de perfectionnement aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles aux niveaux EX moins un et EX moins deux. On s'attend à ce que les 16 participants, ayant acquis de nouvelles compétences et de l'expérience à la fin du cours, soient mieux préparés pour occuper des postes de niveau supérieur.

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, en partenariat avec l'École de la fonction publique du Canada—*Ottawa et moi* et *Orientez votre carrière* sont des cours pilotes s'adressant aux membres des minorités visibles, aux Autochtones et aux personnes handicapées aux niveaux EX moins un, EX moins deux et EX moins trois. *Ottawa et moi* aide les participants à comprendre le contexte général du gouvernement et leur offre un plan de perfectionnement pratique et personnalisé et un programme de préparation à la direction pour favoriser leur avancement. Les participants au cours *Orientez votre carrière* reçoivent de l'aide, des outils, des renseignements et l'accès à des réseaux grâce auxquels ils pourront se positionner en vue d'accéder au groupe de la direction. Environ 300 personnes assisteront au cours.

3 Y compris certaines activités entreprises en 2005-2006

compétences Canada, vise à éliminer le racisme dans tous les secteurs de la société canadienne. L'AGRHFPC a entrepris l'élaboration de la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme, en partenariat avec le Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, et elle a donné des séances de sensibilisation aux employés dans l'ensemble du pays en février et mars 2005. Ces séances ont permis aux employés membres des minorités visibles et aux employés autochtones de la fonction publique de discuter de leurs expériences et de proposer des solutions pour éliminer le racisme. Le but est de faire appel à des méthodes de changement de culture organisationnelle pour faire face aux attitudes racistes, contrer la résistance et encourager les comportements souhaités.

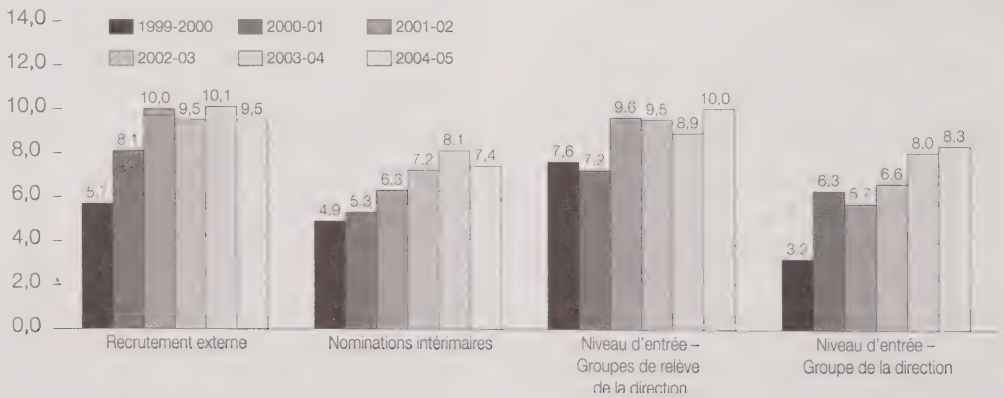
Atteindre les objectifs-repères de *Faire place au changement*

Les objectifs-repères de 1 sur 5 constituent l'élément le plus visible, reconnaissable et discuté du plan d'action.

L'année 2005 a marqué l'arrivée du deuxième point de repère majeur, soit les objectifs de 1 sur 5 pour les nominations intérimaires dans les groupes de relève de la direction, les postes d'entrée dans les groupes de relève de la direction et les niveaux de direction supérieurs. Bien que des progrès appréciables aient été réalisés depuis 2000 (voir la figure 1), ces taux n'avaient pas été atteints à la fin de l'exercice 2004-2005 et, au rythme actuel, il est peu probable qu'ils le soient au cours de l'exercice 2005-2006. Les rapports antérieurs établissaient que les objectifs-repères de 1 sur 5 pour le recrutement dans la fonction publique n'avaient pas été atteints.

Figure 1

Progrès par rapport aux objectifs-repères (%)



de participation des minorités visibles supérieur à 50 p. 100.

On trouve à la fin du présent chapitre la description sommaire des projets financés jusqu'à maintenant.

Perfectionnement des futurs dirigeants de la fonction publique

Par ailleurs, l'AGRHFPC s'est penchée sur le perfectionnement des futurs dirigeants de la fonction publique. Ainsi, en collaboration avec l'École de la fonction publique du Canada, elle a étendu la portée du cours *Ottawa et moi* conçu pour les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées aux niveaux juste inférieurs à la catégorie de la direction. Les participants à ce cours de préparation à la gestion apprennent à mieux connaître le fonctionnement du gouvernement, à naviguer dans l'appareil gouvernemental et à dresser un plan d'action pour leur avancement professionnel. Jusqu'à présent, quelque 300 personnes appartenant à des groupes désignés ont participé à ce cours.

Changement de la culture organisationnelle

Dans le but de stimuler le changement de culture au gouvernement et de sensibiliser les gestionnaires aux objectifs-repères de *Faire place au changement* et aux autres éléments du plan d'action, l'AGRHFPC a développé et fait la promotion de *La diversité : outils et pratiques à l'intention des gestionnaires*, un recueil d'outils et de pratiques visant à appuyer les gestionnaires dans leurs pratiques de gestion et d'embauche au jour le jour. De plus, l'AGRHFPC s'est employée activement à promouvoir dans la fonction publique l'*Auto-évaluation de la gestion du changement de la culture organisationnelle*, un outil conçu pour aider les gestionnaires à déterminer s'ils gèrent efficacement le changement de culture dans leur organisation. Plus de 130 participants, pour la plupart des gestionnaires et des spécialistes de la gestion des ressources humaines, ont assisté aux ateliers donnés à Ottawa, Toronto et Montréal. Ainsi, des représentants de plus de 30 ministères et organismes ont été initiés à la problématique du changement culturel et aux stratégies susceptibles d'amener un tel changement.

Outre les activités liées à *Faire place au changement* et au Fonds pour l'équité en emploi, l'AGRHFPC a coordonné la participation fédérale à une étude du Conference Board du Canada intitulée *Business Critical: Maximizing the Talents of Visible Minorities*. Cette étude soulignait que les employeurs du secteur public et du secteur privé n'utilisent pas au maximum l'abondante réserve de candidats qualifiés appartenant à des minorités visibles. De plus, l'AGRHFPC a poursuivi son examen des obstacles à l'avancement de ce groupe. En 2004-2005, elle a présidé un groupe de travail sur l'équité en emploi qui a appuyé les travaux du Groupe consultatif des sous-ministres adjoints au sujet du Modèle de prestation de la formation et de l'évaluation linguistique de l'avenir. L'accès à la formation linguistique demeure difficile pour les employés membres des minorités visibles et les employés autochtones, et on le considère souvent comme un obstacle majeur à leurs possibilités d'avancement.

Au cours de l'année, le gouvernement du Canada a lancé sa stratégie de lutte contre le racisme. Cette stratégie, dirigée par Patrimoine canadien en collaboration avec le ministère de la Justice Canada, Citoyenneté et Immigration Canada et Ressources humaines et Développement des

impartis et ils ne seront probablement pas atteints à moins que les ministères accentuent leur engagement et canalisent leurs efforts de façon durable. L'approche a donc consisté à encourager les ministères et organismes à redoubler d'efforts afin de réaliser des progrès et de commencer à intégrer les questions liées à la diversité dans la gestion de leurs ressources humaines et leur planification opérationnelle.

Le rapport d'évaluation a recommandé que l'initiative mette l'accent sur :

- la promotion d'un leadership plus vigoureux ;
- la transformation de la culture organisationnelle;
- le recrutement de cadres appartenant aux minorités visibles;
- l'élimination des obstacles à l'embauche et à la dotation touchant les membres des minorités visibles.

Stratégie pour l'avenir

En 2005, l'AGRHFPC a entrepris l'élaboration d'une stratégie des orientations futures en collaboration avec les ministères, le Groupe consultatif externe sur *Faire place au changement*, les agents négociateurs, le Conseil national des minorités visibles et d'autres partenaires. Cette stratégie prend en compte la nécessité d'intégrer les objectifs de *Faire place au changement* dans les principales activités et la planification de ressources humaines dans les organismes de la fonction publique et de les soutenir en prenant des mesures de responsabilisation plus énergiques, y compris les évaluations de la gestion du rendement. Par la suite, on a élaboré la composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes, qui a établi les indicateurs qui serviront à mesurer le rendement organisationnel, et ce, également en ce qui concerne les minorités visibles.

Vers la fin de l'exercice 2004-2005, l'AGRHFPC a commencé à se pencher sur des moyens de renouveler et de revitaliser ses messages concernant l'équité en emploi et la diversité, en général, et *Faire place au changement* en particulier. Elle a cherché à évaluer les perceptions, les attitudes, les convictions et les opinions sur l'équité en emploi dans la fonction publique et les difficultés auxquelles se heurtent les ministères lorsqu'il s'agit d'atteindre des résultats. Les groupes de consultation organisés partout au pays, composés de gestionnaires d'embauche et de membres des minorités visibles, tant de la fonction publique que de l'extérieur, ont participé à des activités visant à déterminer les messages appropriés et ceux à qui ces messages devraient s'adresser.

Fonds pour l'équité en emploi

L'AGRHFPC administre le Fonds pour l'équité en emploi depuis sa création en 2003 afin d'aider les ministères à remplir leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce fonds a été annoncé au cours du dernier trimestre de 2004 et les demandes doivent répondre à de rigoureux critères avant d'être approuvées par le Comité des sous-ministres adjoints sur l'équité en emploi. Bien que la plupart des projets financés prévoient des mesures axées spécifiquement sur les minorités visibles, plusieurs initiatives envisagées ont une portée plus large. Ainsi, les initiatives de perfectionnement professionnel du Bureau du Conseil privé comptent des participants provenant des quatre groupes désignés. Les initiatives de recrutement et de perfectionnement professionnel de la Gendarmerie royale du Canada et de l'AGRHFPC visent à obtenir un taux

Chapitre 2
Faire place au changement : la nécessité de maintenir le cap

Le gouvernement a endossé le plan d'action *Faire place au changement* en juin 2000. Cette stratégie quinquennale, préparée par le Groupe de travail sur les minorités visibles dans la fonction publique fédérale, visait à éliminer l'écart entre la représentation des minorités visibles dans la fonction publique et la place grandissante qu'elles occupent dans la main-d'œuvre canadienne. Le Groupe a reconnu l'importance des talents de ces minorités pour le renouvellement de la fonction publique et la prestation de services à une nouvelle génération de Canadiens qui forment une société plus diversifiée.

Certains progrès

Même si nous pouvons affirmer que des progrès ont été réalisés en vue d'améliorer la représentation, la sous-représentation demeure importante. En mars 2005, la fonction publique n'avait atteint que les trois quarts de son objectif de disponibilité au sein de la population active, soit 10,4 p. 100 pour les employés appartenant à des minorités visibles. Cet objectif, qui s'appuie sur les données du Recensement de 2001, est un indicateur en retard sur la réalité, compte tenu de l'incidence de l'immigration sur la diversité de la population canadienne. Un objectif plus ambitieux sera sans doute fixé après le prochain recensement du printemps 2006, ce qui obligera la fonction publique à réaliser des progrès plus importants et plus rapides sur le plan de la représentativité.

Les objectifs énoncés dans le plan d'action *Faire place au changement* n'ont pas été entièrement atteints. Néamoins, depuis l'adoption du plan de travail en 2000, il y a eu un gain net de près de 6 000 employés appartenant à des minorités visibles. De plus, le nombre de cadres supérieurs appartenant à des minorités visibles a plus que doublé, passant d'un peu plus de 100 en 2000 à quelque 220 en mars 2005. Il convient de souligner également les résultats appréciables obtenus par les programmes de perfectionnement gouvernementaux comme le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS), le Programme de stagiaires en gestion (PSG) et le Programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP); dans les trois cas, la participation des membres des minorités visibles a été supérieure à 1 sur 5.

Cependant, après une impulsion initiale, le taux d'arrivée des membres des minorités visibles dans la fonction publique s'est stabilisé à 1 personne embauchée sur 10, c'est-à-dire la moitié de l'objectif de 1 sur 5 prévu dans le plan d'action. Pour suivre le rythme de l'évolution démographique de la main-d'œuvre canadienne, il faudra intensifier et dynamiser nos interventions afin que la fonction publique reflète plus fidèlement la diversité de la population canadienne qu'elle sert. Les résultats doivent être meilleurs, et de beaucoup.

Évaluation de l'initiative *Faire place au changement*

Selon l'évaluation de l'initiative *Faire place au changement* réalisée en 2003-2004, il est possible que les objectifs-repères aient été trop ambitieux compte tenu des délais

En 2004-2005, le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale (CNEHFPF) s'est concentré sur la planification de son congrès annuel de 2005, qui a eu en avril et qui a été décrit comme une occasion pour les personnes handicapées dans la fonction publique de constituer une collectivité « importante, influente et inspirante ». Plus de 350 employés et gestionnaires y ont assisté. Le groupe a également mené des activités visant à renforcer la capacité de l'organisme de travailler au nom de ses membres.

Le CNEHFPF a mis sur pied des sous-comités chargés de travailler sur des projets particuliers : les questions relatives à la gestion des limitations fonctionnelles et aux assurances, les événements spéciaux, le Centre de psychologie du personnel, la LMFP, le projet de création d'un poste d'ombudsman, la conception universelle, les mesures d'adaptation et l'Infocentre.

Par l'entremise de ces sous-comités, l'organisme a fait des recherches sur divers régimes d'assurance-maladie et d'assurance-invalidité et a présenté un rapport au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada; il a formulé des commentaires sur les lignes directrices du Centre de psychologie du personnel de la CFP en matière d'évaluation et il a mis au point le concept de l'Infocentre – un centre national de ressources et d'expertise sur les fonctionnaires fédéraux handicapés. Enfin, il a participé à un projet visant à mettre au point une stratégie fédérale de gestion des limitations fonctionnelles.

La nomination d'un champion au niveau de sous-ministre pour le Projet de réseau national autochtone (PRNA) a donné une nouvelle impulsion aux travaux visant à constituer un organisme national pour représenter les employés autochtones de l'administration fédérale. Le groupe de travail intérimaire sur le PRNA a recruté de nouveaux membres et a préparé le lancement officiel du PRNA à son forum inaugural, qui a eu lieu à la fin de 2005.

Conseils experts

Le Groupe consultatif externe sur *Faire place au changement* a continué de conseiller l'AGRHFPC et la CFP sur les moyens à prendre pour maintenir l'élan et redynamiser le plan d'action. Par ses échanges avec les dirigeants de la fonction publique, le Groupe a participé à l'élaboration de l'initiative conjointe de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de Développement social Canada pour le recrutement de cadres supérieurs appartenant à une minorité visible, ainsi qu'à la mise au point d'une stratégie nationale pour le recrutement de cadres membres des minorités visibles, placée sous la direction de la CFP. De plus, le Groupe a fait en sorte que *Faire place au changement* demeure l'une des priorités du greffier du Conseil privé.

Le Groupe a recueilli et offert de précieux commentaires sur plusieurs instruments de politiques et orientations stratégiques, notamment la stratégie des orientations futures de *Faire place au changement*, l'intégration de l'équité en emploi dans la planification et la responsabilisation en matière de ressources humaines, et le positionnement d'un cadre de mise en œuvre de la diversité dans les activités essentielles des organismes de la fonction publique.

Agents négociateurs : consultation et collaboration

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* oblige l'employeur à consulter les représentants des employés au sujet de la mise en œuvre de l'équité en emploi. La collaboration entre l'employeur et les agents négociateurs s'est poursuivie par l'entremise du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi, un sous-comité du Conseil national mixte. Ce comité est le seul organisme national chargé de faciliter le dialogue sur l'équité en emploi entre les syndicats et l'employeur. Au cours de l'année, son programme de travail a inclus l'analyse de la modernisation de la gestion des ressources humaines du point de vue de l'équité en emploi, l'analyse de plusieurs politiques de la fonction publique sous l'angle de l'équité en emploi, l'examen et la rétroaction sur la stratégie des orientations futures de *Faire place au changement*, ainsi que l'ébauche des directives du Conseil du Trésor sur l'équité en emploi et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, les stratégies à adopter pour éliminer le racisme en milieu de travail et enfin, la place de l'équité en emploi dans le cadre de nomination prévu par la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique.*

Partenariats avec les collectivités des groupes désignés

Les organismes représentant les groupes désignés ont continué d'être des partenaires précieux dans la mise en œuvre de l'équité en emploi et du programme de diversité dans la fonction publique fédérale. Ces organismes se sont fait « les yeux, les oreilles et la voix » de leurs membres en portant leurs problèmes à l'attention des décideurs dans les organismes centraux et dans les ministères. Un champion au niveau de sous-ministre fournit à chacun des organismes le mentorat et l'orientation stratégique dont il a besoin pour atteindre l'objectif, commun à l'ensemble de la fonction publique, de faire de la fonction publique du Canada une institution réellement inclusive.

À cette fin, le Conseil national des minorités visibles (CNMV) a organisé, en collaboration avec l'AGRHFPC, des séances d'engagement afin de discuter d'une stratégie pour éliminer le racisme en milieu de travail avec les employés membres des minorités visibles. Le Conseil a poursuivi la définition des problèmes du point de vue des minorités visibles et il a cherché, en partenariat avec l'AGRHFPC, la Commission de la fonction publique (CFP) du Canada et Patrimoine canadien, des moyens de développer sa capacité organisationnelle afin de mieux représenter le point de vue des membres des minorités visibles. De plus, le CNMV a fait des commentaires particulièrement utiles, notamment au sujet des politiques gouvernementales liées à la mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP), de la stratégie des orientations futures de *Faire place au changement*, ainsi que des problèmes liés à la formation linguistique et au perfectionnement professionnel des minorités visibles.

Par ailleurs, le CNMV a fait les derniers préparatifs en vue de son symposium et assemblée générale annuelle de 2005, qui a eu lieu en avril. À cette occasion, l'organisme a procédé à la mise à jour de son mandat, il a élu des membres nationaux et régionaux à son conseil d'administration, il a examiné les obstacles particuliers auxquels font face les employés appartenant à une minorité visible et il a commencé à élaborer un plan d'action pour les années 2005 à 2007.

de responsabilisation de gestion du Conseil du Trésor, afin de favoriser une discussion à ce sujet avec les ministères. Beaucoup de ministères continuent de se servir des objectifs de rendement pour renforcer la responsabilisation et stimuler les gestionnaires aux différents niveaux de l'organisation.

Partenariats pour accroître la capacité de mise en œuvre de l'équité en emploi

Le leadership exige toutefois un dialogue constant avec toute la gamme des intervenants et des partenaires, qu'il s'agisse des sous-ministres, des sous-ministres adjoints, des gestionnaires de tout niveau, des spécialistes des ressources humaines, des comités interministériels, des agents négociateurs ou des représentants des groupes désignés, pour n'en citer que quelques-uns. Il faudra redoubler d'efforts pour sensibiliser ces intervenants, améliorer leurs connaissances et renforcer leurs capacités.

En mars 2005, l'AGRHFPC a parrainé une conférence sur l'équité en emploi, la première de cette décennie, à laquelle ont assisté plus de 350 personnes représentant un grand nombre de ministères, toutes les régions et plusieurs niveaux d'employés. Cette conférence, qui a été très fructueuse, a donné aux participants l'occasion d'échanger des idées en élaborant le cadre d'intervention pour l'avenir de la diversité dans la fonction publique. Les expériences vécues par des organisations du secteur privé figuraient également au programme de la conférence.

Tout au long de l'année, l'AGRHFPC a favorisé l'échange d'information par l'entremise, notamment, du Forum interministériel sur l'équité en emploi, qui regroupe les personnes responsables de l'équité en emploi et de la diversité dans tous les ministères et organismes de la fonction publique. De plus, l'AGRHFPC a participé à l'animation de plusieurs séances d'information sur l'équité en emploi dans le contexte de la diversité et des droits de la personne à l'occasion des visites de délégations étrangères, notamment du Mexique, de la Norvège et du Japon, et d'une présentation au Brésil. En plus de nous faire connaître de nouvelles façons de relever le défi de la diversité, ces échanges d'information nous rappellent que notre travail s'inscrit dans la lignée des efforts déployés à l'échelle internationale pour améliorer les droits en matière d'emploi pour un grand nombre de groupes défavorisés.

Conformité à la loi

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a pratiquement terminé sa première série de vérifications auprès des ministères et organismes. Ces vérifications visent à déterminer si les ministères et organismes respectent leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. En mars 2005, 67 ministères et organismes avaient fait ou faisaient l'objet d'une vérification et 56 avaient été jugés conformes, y compris les neuf[2] dont la conformité avait été établie en 2004-2005.

Au cours de la deuxième série de vérifications, la CCDP déterminera si les organismes ont fait des « progrès raisonnables » dans un ou plusieurs secteurs de sous-représentation relevés au cours de la première série.

[2] Santé Canada, le Tribunal canadien du commerce extérieur, Agriculture et Agroalimentaire Canada, le Commissariat à l'information du Canada, Transports Canada, la Défense nationale, Anciens combattants Canada, la Commission de la fonction publique du Canada et la Commission canadienne du lait.

Chapitre 1 : Responsabilisation et réussite

Réalisations significatives et défis importants

En 2004-2005, la mise en œuvre de l'équité en emploi dans la fonction publique fédérale a connu des réalisations significatives.[1] À titre d'exemple, le taux de représentation des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées reste plus élevé que leur taux de disponibilité au sein de la population active. Les femmes constituent plus d'un tiers des employés dans la catégorie de la direction, soit environ deux fois plus qu'il y a dix ans. Les membres de minorités visibles ont été promus plus fréquemment dans cette catégorie qu'au cours de l'année dernière, qu'il s'agisse de nouveaux arrivés ou de promus à l'intérieur de la catégorie.

Il reste cependant des défis. Il faut entre autres éliminer l'écart dans la représentation des minorités visibles, accroître les possibilités d'avancement des Autochtones, embaucher plus de personnes handicapées, et augmenter la proportion de femmes dans les postes de direction.

Leadership et responsabilisation

Un leadership déterminé, des mesures de responsabilisation vigoureuses et des partenariats efficaces sont des leviers essentiels pour préserver les gains réalisés et faire en sorte que la fonction publique devienne une institution nationale plus représentative et plus inclusive. Bien que l'attention demeure concentrée sur le leadership aux échelons supérieurs, nous avons observé dans les rapports précédents que le leadership est un concept qui doit s'appliquer à l'institution tout entière. Il est crucial à tous les niveaux.

Au cours des trois dernières années, le greffier du Conseil privé et chef de la fonction publique a fait de l'initiative *Faire place au changement* l'une des priorités générales de la fonction publique. En 2004-2005, on a demandé à nouveau aux sous-ministres de faire de la diversité un objectif prioritaire et d'accélérer la mise en œuvre de cette initiative en mettant l'accent, entre autres, sur la représentation des minorités visibles au niveau de la direction.

Lors de sa comparution devant le Comité sénatorial permanent des droits de la personne, en mai 2005, le greffier a déclaré : « L'initiative *Faire place au changement* en particulier représentait, au minimum du moins, un tournant, un changement dans notre sensibilité, le début d'un changement culturel à plus long terme et l'établissement de points de comparaison. Depuis ce temps, on peut dire que nous avons avancé dans la bonne voie, mais à un rythme qui est considérablement plus lent que celui que nous espérions. L'orientation est très bonne, mais le rythme du changement laisse à désirer. »

L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) a évalué le rendement organisationnel en matière d'équité en emploi comme élément du Cadre

[1] Le terme « fonction publique fédérale » utilisé dans le présent rapport décrit la situation pendant l'exercice 2004-2005. À compter de janvier 2006, le terme « administration publique centrale » sera employé pour décrire cette institution. Dans le présent rapport le terme « ministères » désigne aussi bien les organismes que les ministères de la fonction publique fédérale.

Introduction

Lorsque le gouvernement du Canada a créé l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, il lui a confié le mandat de moderniser la gestion des ressources humaines et de promouvoir l'excellence et le leadership dans la fonction publique du Canada. Ce mandat s'accompagne d'un engagement à constituer la meilleure fonction publique au monde, c'est-à-dire une institution nationale compétente, professionnelle et dévouée, représentative de la grande diversité de la population canadienne et déterminée à atteindre l'excellence dans les services qu'elle offre aux Canadiens.

Qui plus est, la diversité grandissante de la société canadienne impose à la fonction publique la conception de nouvelles politiques et de nouveaux programmes, ainsi qu'une prestation plus efficace de services destinés à une population de plus en plus variée.

Selon Statistique Canada, d'ici 2017, un Canadien sur cinq appartiendra à une minorité visible. De plus, on s'attend à une poursuite de la croissance rapide de la population autochtone, laquelle augmente beaucoup plus vite que l'ensemble de la population, comme l'ont démontré les recensements antérieurs. Par ailleurs, les avancées sociales et technologiques favorisent la participation plus active des personnes handicapées sur le marché du travail.

La fonction publique s'étant donné pour objectif d'être représentative de la population qu'elle sert et réceptive aux besoins commerciaux changeants, elle ne peut se permettre de perdre ou de gaspiller ces ressources et les compétences qu'elles apportent. Le respect de la diversité et la mise en œuvre de l'équité en emploi sont essentiels pour répondre aux besoins futurs et pour poser les bases d'une institution dynamique et innovatrice, capable d'attirer et de conserver les gens de talent nécessaires pour servir les Canadiens.

En 2004-2005, on a enregistré des améliorations de la représentation chez les femmes (53,5 p. 100 contre 53,1 p. 100), les Autochtones (4,2 p. 100 contre 4,1 p. 100) et les personnes handicapées (5,8 p. cent contre 5,7 p. cent). La représentation de ces groupes dépasse toujours les objectifs quant à la disponibilité au sein de la population active, constitués à partir des données du Recensement du Canada de 2001, soit 52,5 p. 100, 2,5 p. 100 et 3,6 p. 100, respectivement.

Les minorités visibles sont mieux représentées, leur nombre étant passé de 7,8 p. 100 à 8,1 p. 100 des fonctionnaires. Ce résultat correspond aux trois quarts de l'objectif suggéré par les données du recensement de 2001. Il est probable que le recensement qui aura lieu cette année viendra confirmer la poursuite de l'évolution de la population canadienne.

Nos objectifs qualitatifs restent fondés sur le changement de la culture organisationnelle qui doit s'opérer afin de créer un milieu plus accueillant. Un tel changement doit contribuer à l'amélioration de la gestion de l'ensemble de nos ressources humaines et à la promotion et au maintien de l'excellence des services que nous offrons aux Canadiens.

- Les sommes affectées au Fonds pour l'équité en emploi ont été attribuées à des activités de projets qui visent des cibles précises et qui produisent des résultats évidents axés sur l'atteinte des cinq priorités mentionnées ci-dessus.
- De plus, la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme a été élaborée dans le contexte de la nouvelle stratégie du gouvernement pour lutter contre le racisme.

Chapitre 3 : Ce que les chiffres nous montrent

Dans l'ensemble, les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées sont bien représentés dans la fonction publique. Par contre, les minorités visibles demeurent sous-représentées; nous avons atteint les trois quarts de notre objectif de représentation de 10,4 p. 100.

Minorités visibles

- Huit pour cent des fonctionnaires appartiennent à une minorité visible, soit plus de deux points de pourcentage de moins que notre objectif de 10,4 p. 100 par rapport à la disponibilité au sein de la population active.
- Un peu plus de 5 p. 100 de tous les cadres supérieurs de la fonction publique du Canada appartiennent à une minorité visible, soit deux fois plus qu'en 2000.
- Près de 12,5 p. 100 des employés de la catégorie scientifique et professionnelle appartiennent à une minorité visible.

Femmes

- Environ 53,5 p. 100 des fonctionnaires sont des femmes, ce qui dépasse notre objectif de 52 p. cent par rapport à la disponibilité au sein de la population active.
- Un peu plus de 37 p. 100 des cadres supérieurs de la fonction publique sont des femmes, soit près du double de la proportion atteinte il y a dix ans.
- Les femmes représentent un peu plus de 42 p. 100 des employés dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Autochtones

- Plus de 4 p. 100 des fonctionnaires sont autochtones, ce qui dépasse notre objectif de 2,5 p. 100, par rapport à la disponibilité au sein de la population active.
- Les Autochtones représentent 3 p. 100 de tous les cadres supérieurs de la fonction publique, soit le double de la proportion atteinte cinq ans auparavant.
- Les Autochtones représentent 2,5 p. 100 des employés dans la catégorie scientifique et professionnelle.

Personnes handicapées

- Presque 6 p. 100 des fonctionnaires sont des personnes handicapées, ce qui dépasse notre objectif d'environ 4 p. 100 par rapport à la disponibilité au sein de la population active.
- Environ 5,5 p. 100 des cadres supérieurs de la fonction publique sont des personnes handicapées.
- Près de 4 p. 100 des employés dans la catégorie scientifique et professionnelle sont des personnes handicapées.

fédérale, le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale et le Groupe consultatif externe sur *Faire place au changement* afin d'élaborer des stratégies et de mettre en œuvre des programmes en vue d'établir une fonction publique plus représentative et inclusive. Il convient de souligner que nos relations de travail avec ces groupes se sont améliorées dans le cadre de plans de travail précis et d'activités conjointes.

Ce qui doit se produire

Voici des secteurs où nous devrons progresser pour accroître la diversité dans la fonction publique et atteindre nos objectifs en matière d'équité en emploi :

- une meilleure compréhension des effets de la diversité croissante de la population sur les objectifs opérationnels du gouvernement et l'intégration des besoins qui en découlent dans la planification des activités et des ressources humaines;
- des déclarations d'engagement claires de la part des dirigeants qui répondent à des besoins précis et qui fixent des objectifs mesurables se reflétant dans les examens de la gestion du rendement;
- le renforcement de la responsabilisation au moyen d'attentes claires, d'un contrôle et de comptes rendus plus rigoureux des résultats, ainsi que de l'évaluation du rendement conformément au Cadre de responsabilisation de gestion;
- le renforcement des partenariats avec les collectivités clés, notamment les agents négociateurs et les organisations représentant les groupes désignés.

Chapitre 2 : *Faire place au changement* : la nécessité de maintenir le cap

Même si nous avons réalisé des gains importants en vue d'atteindre les objectifs de *Faire place au changement*, les minorités visibles continuent d'être sous-représentées. Les objectifs-repères de 1 sur 5 en 2003 pour le recrutement et de 1 sur 5 en 2005 pour l'avancement au niveau de la direction n'ont pas été atteints. Notre évaluation du programme a donné lieu à une stratégie d'orientation future axée sur cinq priorités :

1. cibler des responsabilités précises pour les gestionnaires à tous les niveaux;
2. promouvoir un changement de la culture organisationnelle;
3. accroître le recrutement externe au moyen, notamment, des assouplissements prévus dans le nouveau cadre législatif;
4. mettre en œuvre des programmes de perfectionnement professionnel et de mentorat pour les membres des groupes désignés;
5. améliorer la communication afin de préciser les objectifs et les attentes.

- Parmi les projets rattachés à ces priorités, citons le cours *Ottawa et Moi* à l'intention des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées dans les catégories de relève de la direction; la participation fédérale à l'étude menée par le Conference Board du Canada, intitulée *Business Critical: Maximizing the Talents of Visible Minorities*; et enfin l'expansion et la promotion de *La diversité : outils et pratiques à l'intention des gestionnaires* et de l'outil d'auto-évaluation de la culture organisationnelle.

Sommaire

Le gouvernement du Canada tient résolument à établir une fonction publique fédérale qui reflète la grande diversité de la société canadienne qu'elle sert. Le Canada est un pays de plus en plus diversifié, la trame de la société canadienne est en train de changer. Les politiques, les programmes et les services doivent refléter ces changements. Étant donné l'évolution du marché du travail, il faudra de plus en plus puiser dans les groupes visés par l'équité en emploi pour réunir les compétences nécessaires à l'instauration d'une fonction publique dynamique et novatrice.

Le présent rapport, prescrit par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, fait état des progrès que nous avons réalisés en ce qui a trait à l'atteinte de l'égalité dans le milieu de travail et l'établissement d'une culture d'ouverture afin d'aménager un milieu accueillant pour les membres des groupes désignés, c'est-à-dire les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et les femmes.

Chapitre 1 : Responsabilisation et réussite

- Le leadership à tous les niveaux et les partenariats avec les intervenants sont des leviers essentiels à l'établissement d'une fonction publique plus représentative et inclusive. On devrait mettre l'accent sur les mesures pratiques qui produisent des résultats mesurables.
- La responsabilisation et les mécanismes de surveillance et d'établissement de rapports ont été renforcés, particulièrement en ce qui concerne le rendement organisationnel. On encourage ainsi les initiatives spécifiques et ciblées qui répondent aux besoins diversifiés des ministères et organismes.
- En mars 2005, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada a parrainé une conférence sur l'équité en emploi qui a connu beaucoup de succès. En effet, plus de 350 employés de tous les niveaux, de toutes les régions et de la plupart des ministères y ont participé. L'objectif principal était de déterminer dans quelle mesure les modifications à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* découlant de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* créent de nouvelles possibilités d'améliorer la représentation.

Assurer l'observation de la *Loi*

- La Commission canadienne des droits de la personne a continué de vérifier l'observation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans les ministères et organismes.
- En mars 2005, une vérification avait eu lieu ou était en cours dans 67 organisations; on a jugé que 56 d'entre elles se conformaient à la *Loi*.
- Une deuxième série de vérifications serviront à évaluer les « progrès raisonnables » accomplis dans des secteurs où l'on a constaté une sous-représentation.

Travailler avec les intervenants

Nous continuons de travailler de concert avec les intervenants, notamment les agents négociateurs, le Conseil national des minorités visibles de la fonction publique

Chapitre 3
Ce que les chiffres nous montrent 13

Représentation 24
Répartition selon le sexe 24
Répartition des employés qui sont représentés dans plus d'un groupe 24
Répartition selon la catégorie professionnelle 24
Répartition selon l'âge 25
Répartition selon les ministères et organismes 25
Répartition selon la région de travail 26
Répartition selon la rémunération 27
Personnes embauchées 27
Promotions 28
Cessations d'emploi 29

Conclusion 31

Annexe : Tableaux statistiques 33

Notes techniques 33

Table des matières

Sommaire i

Introduction 1

Chapitre 1
Responsabilisation et réussite 3

Réalisations significatives et défis importants 3
Leadership et responsabilisation 3
Partenariats pour accroître la capacité de mise en œuvre de l'équité en emploi 4
Conformité à la loi 4
Agents négociateurs : consultation et collaboration 5
Partenariats avec les collectivités des groupes désignés 5
Conseils experts 6

Chapitre 2
Faire place au changement : la nécessité de maintenir le cap 7

Certains progrès 7
Évaluation de l'initiative *Faire place au changement* 7
Stratégie pour l'avenir 8
Fonds pour l'équité en emploi 8
Perfectionnement des futurs dirigeants de la fonction publique 9
Changement de la culture organisationnelle 9
Atteindre les objectifs-repères de *Faire place au changement* 10
Fonds pour l'équité en emploi – Résumé des projets approuvés 11

Publié par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada
© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par
le président du Conseil du Trésor, 2006

No de catalogue : CP51-6/2005
ISBN 0-662-49120-3

Ce rapport est disponible en médias substituts et aux adresses suivantes :
http://www.hrma-agrh.gc.ca
http://publiservice.hrma-agrh.gc.ca

Nota : Pour ne pas alourdir le texte, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

L'équité en emploi
dans la **fonction publique fédérale**
2004-2005

RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT

6742

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada
Public Service Human Resources Management Agency of Canada

L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 2004-2005

RAPPORT ANNUEL AU PARLEMENT

Canada